



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Administrativa y Productividad
Laboral en el Órgano Desconcentrado de
Administración de Maquinaria y Equipo
Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo,
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL CON MENCIÓN EN
DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

Br. Roly Aldo Quiñonez Huamaní

ASESOR:

Dr. Walter Oswaldo Velásquez Rejas

SECCION:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERU – 2018

DEDICATORIA

Mi tesis lo dedico principalmente a mis queridos padres Julián y Lidia, que siempre han estado a mi lado como mi fortaleza para cumplir con mis metas.

El Autor

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, por guiarme por el buen camino y darme siempre las fuerzas para contrarrestar lo adverso y salir adelante sin perder la fe.

A la familia universitaria conformada por el rector, docentes y personal administrativo de la unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Del mismo modo, mi agradecimiento a los docentes por sus enseñanzas impartidas, su constante apoyo y aliento durante el desarrollo de la presente tesis.

Al Gerente Municipal la Municipalidad Provincial de Ilo, funcionarios y trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado ODAMEP que me brindaron su valiosa colaboración en el desarrollo del presente estudio de investigación.

El Autor

DECLARACION JURADA

Yo, Br. Roly Aldo Quiñonez Huamaní, estudiante de la Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Administración y Gestión de Empresas Constructoras de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 10804701, con la tesis titulada: "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo - 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título laboral.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018.



Br. Roly Aldo Quiñonez Huamaní
DNI N° 10804701

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, presento a vuestra consideración el presente informe de investigación titulado: “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo - 2018”, con el propósito de obtener el grado de Maestro en Ingeniería Civil con mención en Administración de Empresas de la Construcción.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado con el siguiente contenido: Primero se encuentran las Páginas Preliminares, luego se desarrolla el informe en cinco capítulos, bajo el siguiente detalle: Capítulo I contiene la Introducción, el mismo que está conformado por Antecedentes, Marco Teórico, Formulación del Problema, Objetivos e Hipótesis. En el Capítulo II se encuentra el Marco Metodológico donde se desarrolla las Variables de Estudio y la Metodología de la Investigación. En el Capítulo III se desarrolla los Resultados de la Investigación, en el Capítulo IV se desarrolla Discusión de Resultados, luego en el Capítulo V se presenta las conclusiones y en el Capítulo VI se presentan las Recomendaciones. Al final se adjuntan las Referencias Bibliográficas y Anexos.

El Autor

INDICE

CARATULA	i
PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
1. INTRODUCCION	15
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos Previos	17
1.2.1. Antecedentes Internacionales	17
1.2.2. Antecedentes Nacionales	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.3.1. Variable 1 Gestión Administrativa.....	26
1.3.2. Dimensión 1.1 Planeación	29
1.3.3. Dimensión 1.2 Organización.....	33
1.3.4. Dimensión 1.2 Dirección.....	36
1.3.5. Dimensión 1.4 Control	38
1.3.6. Indicadores de la variable 1	41
1.3.7. Variable 2 Productividad Laboral	45
1.3.8. Dimensiones de la Variable 2	47

1.3.9.	Indicadores de la Variable 2	51
1.4.	Formulación del problema.....	52
1.4.1.	Problema General.....	52
1.4.2.	Problemas Específicos	52
1.5.	Justificación.....	53
1.5.1.	Justificación Teórica	53
1.5.2.	Justificación Práctica	53
1.6.	Hipótesis	54
1.6.1.	Hipótesis General	54
1.6.2.	Hipótesis Específicos.....	54
1.7.	Objetivos	54
1.7.1.	Objetivo General.....	54
1.7.2.	Objetivos Específicos	54
2.	MARCO METODOLÓGICO	55
2.1.	Diseño de la investigación.....	55
2.2.	Variables, Operacionalizacion	56
2.2.1.	Definición Conceptual.....	56
2.2.2.	Definición Conceptual.....	57
2.2.3.	Operacionalizacion de Variables	58
2.3.	Población, Muestra y Muestreo.....	60
2.3.1.	Población.....	60
2.3.2.	Muestra.....	60
2.3.3.	Muestreo.....	60
2.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.....	61
2.4.1.	Técnica	61
2.4.2.	Instrumentos	61
2.4.3.	Validación y Confiabilidad del Instrumento	67

2.5. Método de Análisis de Datos.....	68
2.6. Aspectos Éticos.....	69
3. RESULTADOS	70
3.1. Descripción de las Variables	70
3.2. Contrastación de Hipótesis	79
3.2.1. Contrastación de la Hipótesis General	79
3.2.2. Contrastación de la Hipótesis Especifica N° 1	83
4. DISCUSION	92
5. CONCLUSIONES.....	98
6. RECOMENDACIONES	99
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	100
8. ANEXOS	106
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.....	107
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalizacion de Variables	109
Anexo N° 03: Matriz de Validación de Variables.....	111
Anexo N° 04: Instrumentos de Investigación.....	135
Anexo N° 05: Base de Datos	140
Anexo N° 06: Constancia de Autorización de Aplicación	143
Anexo N° 07: Fotografías	144

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Matriz de Operacionalizacion de la Variable 1	58
Tabla N° 02: Matriz de Operacionalizacion de la Variable 2.....	59
Tabla N° 03: Población de Estudio	60
Tabla N° 04: Tabla de Interpretación de la Variable 1 por Categorías	62
Tabla N° 05: Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.1 por Categorías.....	63
Tabla N° 06: Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.2 por Categorías.....	63
Tabla N° 07: Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.3 por Categorías.....	64
Tabla N° 08: Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.4 por Categorías.....	65
Tabla N° 09: Tabla de Interpretación de la Variable 2 por Categorías	65
Tabla N° 10: Tabla de Interpretación de la Dimensión 2.1 por Categorías.....	66
Tabla N° 11: Tabla de Interpretación de la Dimensión 2.2 por Categorías.....	67
Tabla N° 12: Análisis de Confiabilidad de la Gestión Administrativa	67
Tabla N° 13: Análisis de Confiabilidad de la Productividad Laboral	67
Tabla N° 14: Equivalencias de la Confiabilidad	68
Tabla N° 15: Percepcion de los encuestados del nivel del Gestion Adm	71
Tabla N° 16: Percepción de los encuestados del nivel de Planeación	72
Tabla N° 17: Percepción de los encuestados del nivel de Organización.....	73
Tabla N° 18: Percepción de los encuestados del nivel de Dirección	74
Tabla N° 19: Percepción de los encuestados del nivel de Control	75
Tabla N° 20: Percepción de los encuestados del nivel de Productividad Lab	76
Tabla N° 21: Percepción de los encuestados del nivel de Eficiencia.....	77
Tabla N° 22: Percepción de los encuestados del nivel de Eficacia	78
Tabla N° 23: Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson de la Hipotesis General	79

Tabla N° 24: Pruebas de Normalidad de la Hipotesis General	80
Tabla N° 25: Coeficiente de Correlación de la Hipotesis General	81
Tabla N° 26: Equivalencias de Correlación Hipotesis General	81
Tabla N° 27: Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson de la hipótesis Esp. N° 1.....	83
Tabla N° 28: Pruebas de Normalidad de la hipótesis Especifica N° 1	84
Tabla N° 29: Coeficiente de Correlación de la hipótesis Especifica N° 1	85
Tabla N° 30: Equivalencias de Correlación de la hipótesis Especifica N° 1	85
Tabla N° 31: Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson de la hipótesis Esp. N° 2.....	87
Tabla N° 32: Pruebas de Normalidad de la hipótesis Especifica N° 2	88
Tabla N° 33: Coeficiente de Correlación de la hipótesis Especifica N° 2	89
Tabla N° 34: Equivalencias de Correlación de la hipótesis Especifica N° 2	90

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción de los encuestados del nivel de gestión administrativa	71
Figura 2. Percepción de los encuestados del nivel de planeación	72
Figura 3. Percepción de los encuestados del nivel de organización	73
Figura 4. Percepción de los encuestados del nivel de dirección	74
Figura 5. Percepción de los encuestados del nivel de control.....	75
Figura 6. Percepción de los encuestados del nivel de productividad laboral	76
Figura 7. Percepción de los encuestados del nivel de eficiencia.....	77
Figura 8. Percepción de los encuestados del nivel de eficacia	78

RESUMEN

El presente estudio de investigación “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”, se ha desarrollado a fin de alcanzar el objetivo central de determinar la relación que existe entre la “Gestión Administrativa” y la “Productividad Laboral” en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018. Para lo cual se formuló la hipótesis general indicando que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

El tipo de investigación es básica de diseño no Experimental, nivel Descriptivo Correlacional, se empleó la técnica de la encuesta, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicio de expertos y a través del estadístico Alfa de Cronbach se determinó su Confiabilidad (0.904 y 0.900), siendo el resultante una Excelente confiabilidad.

Los resultados obtenidos han sido calculados a través del aplicativo SPSS v. 25, del análisis se deriva que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.534, con lo cual indica que existe relación directa y significativa entre ambas variables. Además se encuentra en el nivel de correlación positiva media, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en base a la percepción de los involucrados directos, se concluye que una buena “Gestión Administrativa” constituye un factor determinante para alcanzar una alta “Productividad Laboral”.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Productividad Laboral, Planificación, Organización, Dirección, Control, Eficiencia, Eficacia.

ABSTRACT

The present research study "Administrative Management and Labor Productivity in the Deconcentrated Organ of Machinery and Heavy Equipment Administration of the Provincial Municipality of Ilo, 2018", has been developed in order to achieve the central objective of determining the relationship that exists between the "Administrative Management" and "Labor Productivity" in the Deconcentrated Organ of Machinery and Heavy Equipment Administration of the Provincial Municipality of Ilo, 2018. For which the general hypothesis was formulated indicating that there is a direct and significant relationship between both variables.

The type of research is basic non-Experimental design, Correlational Descriptive level, the survey technique was used, the data collection instrument was the questionnaire, which was duly validated through expert judgment and through the Cronbach's Alpha statistic its Reliability was determined (0.904 and 0.900), the resulting being an excellent reliability.

The results obtained have been calculated through the application SPSS 25, from this analysis it is derived that the Rho correlation coefficient of Spearman of 0.534 indicates that there is a direct and significant relationship between both variables and is found in the level of mean positive correlation, by consequently the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; Based on the perception of the direct stakeholders, it is concluded that a good "Administrative Management" is a determining factor to achieve a high "Labor Productivity".

Keywords: Administrative Management, Labor Productivity, Planning, Organization, Management, Control, Efficiency, Efficiency.

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

El presente trabajo de investigación tiene como propósito y objetivo principal determinar las estrategias administrativas del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, con relación a la Productividad Laboral del personal obrero, técnico y administrativo. Además, aportar con los indicios sobre el estado actual de la Gestión Administrativa y Productividad Laboral, aportar con estrategias y recomendaciones que permita mejorar el desempeño y la productividad laboral en el ODAMEP.

El Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, es una unidad operativa que es responsable de las actividades relacionadas con la producción, uso de los equipos mecánicos y maquinaria de la Municipalidad, así como de su conservación y mantenimiento, es decir brinda servicios de uso de maquinaria y equipo a las unidades orgánicas de la Municipalidad que lo requieran, supletoriamente a entidades públicas y privadas. Viene operando desde el año 1986. Depende jerárquicamente de la Gerencia Municipal.

El ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo en la actualidad funciona en condiciones inadecuadas debido generalmente a debilidades en las etapas del proceso administrativo, especialmente en la planificación, el cual conlleva en alcanzar un grado de Productividad regular.

La Eficacia y la Eficiencia son indicadores que miden el nivel de la productividad, que en el caso del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, alcanza un nivel regular, que depende directamente de la gestión administrativa.

La Productividad Laboral en el presente estudio se mide a través de Eficiencia y de la Eficacia lo cual va permitir alcanzar un crecimiento sostenible en la entidad.

La Gestión Administrativa, es factor determinante sobre la productividad, porque todas las acciones están enmarcadas en la Planificación, la Organización, Dirección y Control.

Está demostrado que los resultados ya sean positivos o negativos, de cualquier entidad u organización depende de la gestión ventajas competitivas con que cuentan, como el recurso humano, la infraestructura, el equipamiento, la toma de buenas decisiones, la innovación tecnológica entre otros.

Al evaluar la gestión administrativa de manera cualitativa y cuantitativa, nos ayuda a obtener un mejor control de las actividades que son necesarias para obtener un mayor rendimiento en la productividad de la empresa, en cada uno de sus departamentos o áreas, a fin de elevar los indicadores de “eficiencia y eficacia”. No solo es necesario aplicar un sistema de evaluación, sino de capacitar al talento humano para que la adaptación del mismo contribuya a la mejora continua.

Una de las debilidades más importantes en toda entidad pública y por ende en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo dentro del proceso administrativo es la Planificación debido principalmente a diferentes factores como limitada disponibilidad presupuestal, falta de previsión financiero para el mantenimiento de maquinaria y equipo pesado, deficiencia en el fortalecimiento de capacidades lo cual conlleva alcanzar solo hasta un nivel medio de eficacia y eficiencia.

En el caso del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, lo que se

persigue es afianzar el proceso administrativo de la Planificación, dada la problemática que presenta en sus factores de producción como son infraestructura, equipamiento y fortalecimiento de capacidades con el fin de asegurar su sostenibilidad y competitividad no solo en el corto plazo sino de forma permanente.

La modernización de la “gestión administrativa”, permite conocer estrategias empresariales, necesarias para un desarrollo sostenido de la productividad, que se obtiene a través de indicadores o análisis de la situación en la que se encuentra la organización y poder corregirlos a través de las actividades que cada colaborador desarrolla, direccionando sus objetivos y acciones, para lograr ventaja competitiva.

1.2. Trabajos Previos

En el presente trabajo de investigación damos a conocer nuestros antecedentes a nivel internacional y nacional, trabajos que demuestran la aplicación, el desarrollo de sus variables de estudios y su relación entre ambas, aplicadas en diferentes sectores a nivel nacional e internacional.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

a) Antecedentes Internacionales de la Variable 1

Según (Tórrez, 2014), el objetivo de su investigación fue “Analizar la gestión administrativa y su impacto para la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa Coffee Group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, en el periodo 2013-2014”. La investigación fue de un diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal. La técnica utilizada fue la entrevista y la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario. La muestra está constituida por los trabajadores que poseen contrato permanente con la empresa. Dentro de sus principales conclusiones indica que: “La administración se lleva a cabo de manera empírica ya que no tienen una cultura de planificación a ningún nivel y la ausencia del establecimiento de indicadores de medición en las perspectivas organizacionales”. Algunas de las recomendaciones son importantes para realizar una reflexión estratégica sobre su filosofía

organizacional, realizar el análisis FODA, controlar las no conformidades de procesos y productos, gestionar adecuadamente la organización y su mejoramiento a través de los indicadores e implementar el modelo de gestión propuesto”.

Según el autor, en la entidad producto de su análisis no se cumplen con los objetivos y metas trazados, debido a que se practica una gestión administrativa empírica sin parámetros que muestren grados de avance en los indicadores, es decir no se lleva acabo las etapas que conlleva el proceso administrativo como es la Planificación, Organización, Dirección y control, por lo cual no permite alcanzar un nivel aceptable de eficacia mucho menos de eficiencia. Es por eso que el autor recomienda realizar un diagnóstico situacional institucional donde se permite reconocer todas las debilidades para que mediante acciones estratégicas, convertirlas en fortalezas, así mismo revisar y afianzar los conceptos de Visión, Misión y trazarse objetivos estratégicos a largo y corto plazo, que conlleve una reestructuración de la organización.

Según (Cabezas, 2015), el objetivo de su investigación fue “valorar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA – EP. El trabajo tuvo un proceso metodológico de tipo documental y de campo, campo, aplicándose, la encuesta y la entrevista a los sujetos involucrados. “Los resultados demostraron la ineficiencia de la gestión, ya que aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que si incide en la satisfacción y productividad laboral, obviamente con una percepción de insatisfacción por parte del usuario”. “Para ello se propone el desarrollo de un plan de mejoramiento de la gestión administrativa para elevar el nivel de satisfacción y productividad laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP”.

Según el autor concluye que debido a la presencia de una gestión administrativa tradicional con un falso liderazgo que en realidad se denomina autoritarismo ya que no permite la participación ni la democracia

entre todos los integrantes de la empresa, se desenvuelven en base al sometimiento, no incentivando a la creatividad ni confianza lo cual no permite un crecimiento en equipo, lo cual perjudica la productividad laboral y en este análisis el autor va más allá ya que considera que como no hay productividad ni eficaz ni eficiente tampoco existe satisfacción de los clientes.

Según (Salinas, 2012), el objetivo de su investigación fue “Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011”. La investigación estuvo basado en un enfoque cualitativo. Se aplicó la técnica de la encuesta. “Se plantea una alternativa de solución donde se vinculan la variable independiente gestión administrativa con la variable dependiente desempeño de los docentes. Llegando a la conclusión que el nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa”.

De acuerdo a lo que señala la autora en su investigación demuestra que la “gestión administrativa” repercute en el “desempeño laboral” de los docentes en análisis, por lo que recomienda mejorar la gestión administrativa especialmente el proceso de planificación por lo que se deberá realizar un diagnóstico del desempeño docente mediante la aplicación de una evaluación a fin de corregir las debilidades y afianzar las fortalezas.

b) Antecedentes Internacionales de la Variable 2

Según (Venutolo, 2009), el objetivo de su investigación fue: “Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires”. Se llevó a cabo una investigación aplicada, el nivel de investigación fue exploratorio, descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental, aplicándose un enfoque cualicuantitativo. Se empleó técnicas de encuestas

y observación directa, se empleó el instrumento del cuestionario. Se ha llegado a la conclusión de que “Los aspectos negativos de las variables tienden a ser muy elevados en indicadores tales como cooperación, resolución de conflictos e identificación con los objetivos de la empresa”. Esto sería consecuencia de un gerenciamiento deficiente de recursos humanos. “Por ello, es posible corroborar las hipótesis planteadas”.

De acuerdo al análisis desarrollado por el autor, considera que uno de los factores que determinan un nivel de productividad es el clima laboral, en este caso específico de acuerdo a la percepción de los trabajadores encuestados, trae como resultante que el clima laboral es insatisfactorio, lo cual repercute negativamente sobre la Productividad, por lo que se recomienda a los líderes del sector deberían enfocarse específicamente en los aspectos más críticos estableciéndose un sistema de valores.

Según (Ozuna, 2012), el objetivo de su investigación fue: “Determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Productividad dentro de Santander México”. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario que midiera la Cultura Organizacional de los directivos de Santander México. Del resultado del análisis se puede concluir que: “El nivel de cultura organizacional coincide con los indicadores de productividad demostrando así la problemática que existe dentro de la institución”. Se analizaron diferentes factores que determinan la Cultura Organizacional en un directivo y se encontró que “los rasgos del directivo están determinados por la cultura organizacional”. Se determinó la relación existente entre el grado de “Cultura Organizacional” que poseen los miembros de una institución financiera con respecto al “nivel de productividad”.

El autor indica que uno de los factores que tiene incidencia sobre la Productividad laboral es la cultura organizacional, es decir es el conjunto de valores, actitudes, experiencias y hábitos que desarrollan los trabajadores dentro de su organización, una cultura organizacional fuerte repercute positivamente sobre la productividad, mientras que una cultura organizacional débil repercute negativamente sobre la productividad

laboral, para lograr una cultura organizacional fuerte se requiere que los integrantes de la organización se identifiquen, se pongan la camiseta, deben participar, integrarse, fomentar la comunicación e información, adaptarse a los cambios, solo así se contribuirá a mejorar la productividad.

Según (Barrios, 2014), el objetivo de su investigación fue: “Diseñar un método de evaluación de los efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad. La profundidad del estudio lo clasifica como explicativo con diseño de campo, se realizó entrevistas estructuradas y se aplicó el instrumento de medición propuesto ProdSalud-MBL. Se evidenció que “cuando los trabajadores perciben alto desgaste laboral, la productividad tiende a disminuir, siendo requerido aplicar estrategias de autogestión, apoyo organizacional y equilibrio trabajo-familia, entre otros, para ofrecer un estado de confort al empleado que favorezca su productividad”.

Según el autor concluye de su investigación que el alto desgaste laboral o síndrome de Burnout repercute negativamente en la productividad, dicho desgaste laboral se manifiesta en el agotamiento crónico, la falta de motivación y confianza para cumplir con el trabajo trazado en un determinado plazo, este factor se viene incrementando considerablemente en los últimos tiempos en el personal de las organizaciones debido a diferentes factores no solo internos dentro del entorno laboral, si no también surgen a consecuencia de factores externos ajenos al trabajo, no solo es un problema económico sino también social que se desencadena en un perjuicio de la salud de los trabajadores conllevando a una disminución de la Productividad.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

a) Antecedentes Nacionales de la Variable 1

Según (Reátegui, 2016), el objetivo de su investigación fue: “Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad del poder judicial en el módulo penal de Moyobamba, periodo 2016”. La investigación es de tipo no experimental, donde se aplicó un cuestionario a

una muestra de 36 colaboradores, luego de ello se expresó en tablas, gráficos y formulas estadísticas, en ello se aprecia que las actividades de gestión administrativas más frecuente en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016”. “Se realizó la contrastación de hipótesis que llevó a concluir que “existe relación entre variables objeto del presente estudio debido a que el χ^2 (11.81) es mayor que el valor tabular χ^2 (9.49), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que sostiene que La Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial no son independientes”. Es decir, están asociadas”.

El autor concluye en su investigación que “existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad” en la entidad de su análisis y como generalmente en toda entidad pública la gestión administrativa alcanza un nivel regular, es decir las etapas del proceso administrativo como son la Planeación, la Organización, la Dirección y el control no han alcanzado aún el nivel óptimo repercutiendo en indicadores de la Productividad como son la eficacia y eficiencia en un nivel medio, para lo cual se recomienda realizar un seguimiento a cada actividad que se desarrolla dentro de cada etapa del proceso administrativo a fin de llevar a cabo estrategias que conlleven a cumplir con los objetivos trazados y por ende mejorar los indicadores de la Productividad como son la eficacia y eficiencia.

Según (Quichca, 2012), el objetivo de su investigación fue: “Analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular” “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú. La investigación de tipo descriptivo correlacional entre la calidad de “Gestión Administrativa y el Desempeño docente”, el diseño es No Experimental, de corte transversal”. “Se obtuvo una muestra probabilística con selección sistemática de 124 de 328 estudiantes. Los resultados obtenidos demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%; $\chi^2=50.35$; $p=0.00 < 0.05$). Así mismo cabe destacar que en cuanto a la calidad

y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta el instituto (35.40%), la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores (38.70%) y la cantidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta el instituto (36.30%), la mayoría de los estudiantes lo califican como pésimo. Todo lo contrario, en cuanto al respeto, la aceptación de ideas de los alumnos y la dignidad en el trato del docente con los demás, donde el 37.90% de los estudiantes lo califica como buena”.

De acuerdo al análisis realizado por el autor, en su investigación se ha evidenciado “la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral” docente en este caso, donde según percepción de los estudiantes encuestados califican de regular a bajo el nivel de gestión alcanzado, por lo cual recomienda una evaluación integral de toda la entidad con la finalidad de reconocer las fortalezas y debilidades y tomar las acciones correctivas que contribuyan a fortalecer cada etapa del proceso administrativo, poniendo especial énfasis en la planificación estratégica, así mismo es importante avocarse también al fortalecimiento de capacidades acorde con los adelantos de la ciencia y la tecnología que conlleve a mejorar su productividad y por ende los estudiantes alcancen resultados óptimos.

Según (Tejeda, 2014), el objetivo de su investigación fue “plantear la Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista que permita perfeccionar los servicios municipales”. El tipo de investigación fue descriptiva inductivo – deductivo, diseño de la investigación es de causa – efecto, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario. “La toma de decisión, capacitación y modernización administrativa no son conocidas en el ámbito interno (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de los funcionarios designados y personal de confianza”.

El autor concluye en su investigación que existe una relación entre la Gestión Administrativa y la prestación de los servicios municipales, donde manifiesta que solo los funcionarios y personal de confianza conocen algo

del proceso administrativo, los trabajadores no se incluyen siendo esto una debilidad determinante, porque repercute en una prestación de servicios de forma deficiente, por lo que se recomienda actualizar su plan estratégico acorde a la nueva realidad, así como también se requiere fortalecer las capacidades, una más equitativa distribución de los recursos financieros, tener conocimiento a todo nivel como entidad de lo que significa la modernización de la gestión pública.

b) Antecedentes Nacionales de la Variable 2

Según (Facho, 2016), el objetivo de su investigación fue: “Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima – 2016”. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple con enfoque cuantitativo del análisis se concluye que: “La Gestión Administrativa es determinante en la Productividad Laboral de los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016”.

Según el autor concluye en su investigación que “existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral” y según sus resultados alcanzados la gestión administrativa no ha alcanzado un nivel óptimo, debido a que no se está cumpliendo eficientemente cada etapa del proceso administrativo, especialmente en la planificación que es la etapa más importante, el punto de partida lo cual no ha permitido alcanzar niveles óptimos en los indicadores de la productividad como son la eficiencia y la eficacia, por lo que plantea como recomendaciones tomar las acciones correctivas en cada etapa del proceso administrativo, fortalecer las capacidades a todo el personal en cuanto a los procedimientos administrativos e instrumentos de gestión de la entidad.

Según (Pizarro, 2017), el objetivo de su investigación fue: “Determinar si existe relación entre la motivación y la productividad laboral

en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada en el año 2016”. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, aplicativo, es de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal. En el resultado se concluye que: “Existe una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada”.

De acuerdo con lo que concluye la autora en su investigación, donde evidencia de que “existe una relación directa y significativa entre la motivación y productividad”, porque la motivación en los trabajadores es un factor determinante para alcanzar los objetivos y metas, es una condición inherente al individuo, es decir los líderes de una organización deberían tomar en cuenta la importancia de no descuidar el recurso humano, especialmente aquel que tiene talento, que trabaja identificado y con mucho entusiasmo, procurando alcanzar todos los objetivos trazados de la entidad de la forma más eficaz y eficiente, un trabajador motivado rinde mejor, por lo que se recomienda desarrollar estrategias que permitan mejorar el entusiasmo de los trabajadores, es decir su motivación, acciones como identificar los factores que realmente motivan a los trabajadores de manera individual y colectivamente, así como considerar una serie de estímulos, valorar sus logros, incentivarlos a ser creativos y activos.

Según (Vásquez, 2012), el objetivo de su investigación fue: “Implementar un modelo de Gestión Organizacional para mejorar la Productividad laboral en los colegios de la Zona Sur de Manabí”. La presente investigación es cualitativa. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. De los resultados se puede desprender que: “Son pocos los involucrados de su entidad de análisis, que conocen sobre los procesos administrativos, sobre estructura organizacional y sobre métodos y herramientas para mejorar la productividad laboral por ende no existe una correcta coordinación en los trabajos encomendados y estos no rinden al 100%”.

En base al análisis realizado por la autora en su investigación, señala que el personal de la entidad en análisis no alcanzan la productividad de forma eficiente debido a factores como: Reducidos sueldos y salarios, un clima laboral inadecuado y una baja cultura organizacional, los trabajadores se encuentran desmotivados, además señala que no aplican el proceso administrativo, basándose en una gestión tradicionalista, por lo que se recomienda aplicar cada etapa del proceso administrativo de forma adecuada, fortalecimiento de capacidades especialmente en temas de gestión administrativa, desarrollar acciones que motiven al personal lo cual permitirá incrementar la productividad laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Definiremos la variable 1 que se desarrolla en la presente investigación.

1.3.1. Variable 1 Gestión Administrativa

Definición

Según (Stoner & Wankel, 1989) La Administración “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”.

La gestión administrativa se entiende como un procedimiento continuo interpuesto por principios y métodos que tienen por objetivo desarrollar las tareas en forma adecuada para alcanzar las metas trazadas por la organización o institución.

La gestión es llevada por las personas con el fin ejercer una serie de actividades dentro de una organización para resolver una situación y/o lograr las metas establecidas.

Para (Black, Hitt, & Porter, 2006) define la administración como “el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”.

La administración son las estructuras creadas con el fin de cumplir las metas u objetivos a través de la gestión de talento humano, financiero y

tecnológico, las cuales están compuestas por subsistemas relacionadas entre sí y que cumplen en funciones específicas.

Para (Rubio, 2007) Todas las organizaciones existen si obtienen beneficios, de lo contrario estas organizaciones perderán su capacidad de posesionarse. Las organizaciones competirán entre sí con otras similares que brinden los mismos servicios y/o productos. La organización que no obtenga beneficios (principalmente económicos), tiene reestructurar su administración, para mejorar la gestión de sus recursos.

La administración es importante porque se aplica a todo tipo de empresa e institución, el éxito de esta depende de la correcta administración haciendo que la productividad se eleve, una eficiente técnica administrativa incita el desarrollo organizacional.

Se entiende que la administración implica una estructura de funciones o cargos en forma intencional y formalizada, la disposición y asignación del trabajo necesario, la jerarquización de autoridad (a través de la delegación), y la distribución de recursos entre los miembros de la organización, utilizar las herramientas y aplicar las técnicas necesarias para manejar todos los recursos que posee una organización, así como las actividades que deberá emplear para lograr las metas propuestas según la misión definida por la entidad.

De Igual forma (Fayol, 1926) definió a la administración expresando que “Consiste en preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar además consideró que era un arte que manejan las personas”.

En el presente análisis se puede describir los factores específicos que están determinando el nivel de gestión administrativa en la unidad operativa del ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, la unidad actualmente demuestra serias deficiencias en lo que a infraestructura y equipamiento, organización y recurso humano se refiere para el mantenimiento de la maquinaria, equipos y vehículos menores de la MPI, por lo que urge la necesidad de mejorar las instalaciones en las cuales serían atendidas las maquinas adquiridas y demás bienes vehiculares de la

institución, para evitar que las mismas se dañen prematuramente tanto por un mantenimiento defectuoso, como por las malas condiciones de los talleres que exponen las maquinas a las inclemencias del clima como son la humedad, lluvia, polvo, etc.

Características

Universalidad: La Gestión Administrativa es un fenómeno que se da en todo organismo social ya que dentro de estos siempre tiene que existir una coordinación sistemática de medios.

(www.elmundodelaadministracion2015.blogspot.com, 2015).

Especificidad: “La administración siempre va acompañada de diferentes ciencias como: la economía, la contaduría, la ingeniería entre otras, sin embargo esta mantiene su especificidad a pesar de su estrecha relación en los diferentes procesos”.

(www.elmundodelaadministracion2015.blogspot.com, 2015).

Unidad de Proceso: “El proceso administrativo es único así lo integren diferentes etapas, es constante, lo que varía es su grado de aplicación en los diferentes procesos en los cuales se desee aplicar. Siempre se debe mantener la interacción de sus elementos: planeación, ejecución, control, re direccionamiento”.

(www.elmundodelaadministracion2015.blogspot.com, 2015).

Unidad Jerárquica: “Todas las personas que tienen carácter de jefes en un organismo social, tienen un nivel de participación, este lógicamente esta dado en distintos grados y modalidades, forman un solo cuerpo administrativo, desde el Gerente General, hasta el último trabajador”.

(www.elmundodelaadministracion2015.blogspot.com, 2015).

Principios

Orden: Se define desde diferentes aspectos: “Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar (orden material); un lugar para cada persona y cada persona en su lugar (orden social)”. (www.abc.com.py, 2009).

Disciplina: Los integrantes de una organización pueden acordar y establecer reglas que les permitan “lograr un trabajo ordenado, eficiente y una convivencia armónica, dichos acuerdos y reglas deben respetarse sin distinción y en igual manera”. (www.abc.com.py, 2009).

Unidad de mando: “Cuanto más frecuentemente una persona esté a cargo de un solo superior, mayor será la lealtad y obligación y menor será la posibilidad de confusión con respecto a las órdenes”. Cuando este principio no se cumple, suele generarse discusión, malos entendidos y roce de intereses entre los distintos jefes. Todo esto desgasta a los trabajadores que están bajo esta situación lo cual conlleva a perjudicar el ritmo y la calidad de su trabajo. (www.abc.com.py, 2009).

Iniciativa: La iniciativa es el punto de partida de una acción, el primer paso de un proyecto, por lo que debe desarrollarse en todos los niveles de una organización; sin embargo, se debe tomar en cuenta los principios de la disciplina y la autoridad. (www.abc.com.py, 2009).

El proceso administrativo es un conjunto de funciones que buscan sacar el máximo de cada recurso que tiene una organización de forma correcta, eficaz y correcta. “Las etapas del proceso administrativo son: Planeación, Organización, Dirección y Control”. Estas cuatro fases se dan en forma gradual y repetitiva por cada objetivo establecido por la empresa u organización.

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

En tal sentido estos cuatro elementos son fundamentales, sin ellos no habría o existiría la gestión administrativa, a continuación, definiremos cada uno de ellos.

1.3.2. Dimensión 1.1 Planeación

Definición

Para (Robbins & Coulter, 2005) “la planeación consiste en definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas y trazar planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo de la organización”. La planeación se ocupa tanto de los fines (qué hay que hacer) como de los medios (cómo hay que hacerlo).

Según (Jackson, 2009) la planeación es trascendental porque cuando se aplica de forma eficiente esta favorece a descubrir más oportunidades, a anticipar y evitar futuros problemas, a desarrollar tácticas o estrategias y a entender la incertidumbre y las posibles contingencias de diversas opciones, además la planeación extiende la posibilidad de que la entidad alcance sus metas, porque genera cambios deseables, mantiene su estabilidad y aumenta la productividad.

La planeación es identificar las acciones que son necesarias a fin de alcanzar los objetivos y metas trazadas, optimizando la utilización de recursos humanos, financieros e incluso tecnológicos.

Para (Gomez, 1994) “es la disposición organizada de recursos para el logro de objetivos, el desarrollo de planes detallados para obtener, distribuir y recibir materiales, minimizar los riesgos para el suministro de materiales y la capacidad de adaptarse a las necesidades y circunstancias cambiantes”.

Según muchos autores planeación es la etapa más importante en la gestión administrativa, dado que si realiza correctamente se utilizarán los recursos en forma eficiente y en los momentos oportunos, garantizando alcanzar los objetivos con el menos empleo de recursos sin perder la calidad deseada de dicho producto.

Es anticipadamente saber lo q se hará, definir el camino que se va a seguir para llegar a los objetivos de la mejor manera posible. Planeación involucra responder las siguientes interrogantes: ¿Qué se desea conseguir (objetivos)? ¿Qué se va a hacer para alcanzar esos objetivos? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo lo va a hacer? ¿Cómo lo va a hacer? ¿Con qué recursos? La planeación se refiere al futuro y todo futuro es incierto, lo que hace la planificación es crear un derrotero que nos permita alcanzar el futuro deseado.

Con respecto a la etapa de la Planificación que se desarrolla en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo en el mejor de los casos llega hasta un nivel regular, debido a debilidades como, por ejemplo, si bien es cierto la unidad operativa genera sus ingresos con un saldo positivo, sin embargo, no se está planificando eficientemente la distribución de dichos

ingresos, ya que lo ideal sería preveer, planificar la priorización de recursos financieros también para la depreciación de las maquinarias y equipos así como para el mantenimiento preventivo, por ser la razón de ser de dicha unidad operativa, es decir se debería asegurar su sostenibilidad, otro factor que pone en riesgo la sostenibilidad es que no existen las condiciones apropiadas para el estacionamiento diario de las unidades al finalizar sus labores, además de estar ubicado fuera de la ciudad, es costoso el traslado diario de estas unidades hacia los talleres y posterior retorno al día siguiente, a continuar con sus labores. Por lo tanto, el taller está en una muy mala ubicación y no sería rentable económicamente hacerle mejoras en esta ubicación debería tratar de reubicar dicho taller, en una zona donde se concentre la mayor cantidad de servicios que brinde el taller de maquinaria y equipo pesado. En el actual taller, la distribución de los talleres, piques y lavadero no es la adecuada ya que se encuentran colindantes con las oficinas o muy cercanas a ellas y ocasionan que estos no se pueden utilizar por su cercanía. Dicho taller no cuenta con una zona adecuada para parquear los equipos pesados y livianos que se llevan a dicho taller, actualmente las condiciones son nulas si se quiere hacer un cuidado de los equipos actuales, no se cuentan con servicios higiénicos adecuados para el personal, no cuenta con área techada para el estacionamiento del equipo liviano como compresoras y martillos neumáticos.

La información respecto al mantenimiento realizado a los diferentes equipos asignados al taller de maquinaria y equipo pesado no se encuentra debidamente registrado, no se visualiza un plan de mantenimiento preventivo a las unidades que puedan indicarnos la frecuencia con la cual se realizan estos mantenimientos y si existen equipos que están demasiado obsoletos y que deberían darse de baja.

Uno de los documentos principales de gestión es el Plan Operativo Institucional POI, el cual refleja la programación de actividades de los órganos que corresponden a la estructura orgánica de la Universidad

Nacional de Moquegua con el fin de ser ejecutadas en el ejercicio anual, estas están orientadas a alcanzar los objetivos de la universidad.

Características

Unidad: “Todos los planes se realizan simultáneamente, en una empresa a pesar de tener cada uno sus propios objetivos, deberán ser congruentes en sus fines y sus medios de tal manera que puedan ingresarse y acomodarse para formar un solo plan general”. (www.gestiopolis.com, 2013).

Continuidad: La planeación es una actividad de los administradores que nunca termina. (www.gestiopolis.com, 2013).

Precisión: “Los cursos de acción a seguir deben ser bien definidos reduciendo en lo posible la imprevisión y haciendo énfasis, en la elaboración de planes desarrollados”. (www.gestiopolis.com, 2013).

Penetrabilidad: La planeación no solo involucra los altos niveles jerárquicos si no también es obligatoria para todo ente ejecutivo dentro de su área específica de trabajo. (www.gestiopolis.com, 2013).

Clasificación

Según Stoner los gerentes usan dos tipos básicos de planificación. La planificación estratégica y la planificación operativa. “La planificación estratégica está diseñada para satisfacer las metas generales de la organización, mientras la planificación operativa muestra cómo se pueden aplicar los planes estratégicos en el quehacer diario”. (www.monografias.com, 2006).

Planificación Estratégica: “Es a largo plazo, enfoca a la organización como un todo, tiene que ver con aspectos como: estrategia, administración estratégica y como formular una estrategia”.

Planificación Operativa: “Consiste en formular planes a corto plazo que pongan de relieve las diversas partes de la organización. Se utiliza para describir lo que las diversas partes de la organización deben hacer para que la empresa tenga éxito a corto plazo”. Según Wilburg Jiménez Castro

la planificación puede clasificarse, según sus propósitos en tres tipos fundamentales no excluyentes, que son:

“Planificación Operativa, Planificación Económica y Social, Planificación Física o Territorial”. Según el período que abarque puede ser: de corto plazo, de mediano plazo y de largo plazo.

Planificación Económica y Social: “Puede definirse como el inventario de recursos y necesidades y la determinación de metas y de programas que han de ordenar esos recursos para atender dichas necesidades, atinentes al desarrollo económico y al mejoramiento social del país”. (www.monografias.com, 2006).

Planificación Física o Territorial: Podría ser definida como la adopción de programas y normas adecuadas, para el desarrollo de los recursos naturales, dentro de los cuales se incluyen los agropecuarios, minerales y la energía eléctrica, etc., y además para el crecimiento de ciudades y colonizaciones o desarrollo regional rural. (www.monografias.com, 2006).

Planificación de Corto Plazo: El período que cubre es de un año.

Planificación de Mediano Plazo: El período que cubre es más de un año y menos de cinco.

Planificación a Largo Plazo: el período que cubre es de más de cinco años. (www.monografias.com, 2006).

1.3.3. Dimensión 1.2 Organización

Definición

Para (Cannice, Koontz, & Weihrich, 2012) Organizar se define como: “identificar y clasificar las actividades necesarias, agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos, asignar cada grupo a un gerente con la autoridad (delegación) necesaria para supervisarlos y proveer de la coordinación horizontal (al mismo nivel organizacional o uno similar) y vertical (entre las oficinas corporativas, las divisiones y los departamentos) en la estructura organizacional”.

Según (Chiavenato I. , 2006) En los enfoques clásicos y neoclásicos, después de la planeación sigue la función de organización. “Para alcanzar

los objetivos, ejecutar los planes y lograr que las personas trabajen con eficiencia, las actividades deben agruparse de manera lógica y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones”.

La organización permite un uso equilibrado de los recursos, cuyo fin es relacionar el trabajo con el personal que lo debe realizar. Es un proceso en el que se determina qué es lo que debe hacerse para conseguir un fin establecido o planeado, dividiendo las actividades en tareas, asignando dichas tareas a personas o grupos de personas, estableciendo la coordinación adecuada y proveyendo los recursos necesarios.

Cuando hablamos de división del trabajo en tareas o actividades y su asignación a grupos de personal en realidad estamos refiriéndonos a que la organización debe tener una estructura debidamente conformada, de tal manera que permita que la organización pueda de esta manera alcanzar las metas u objetivos trazados en la planificación.

Esta estructura es formulada intencionalmente, porque divide el trabajo y su realización se asigna al personal de la organización y se encuentra por escrito en el organigrama y los demás documentos aprobados, como son los manuales de organización y funciones, manuales de procedimientos, etc., esta es la organización formal.

Pero también tenemos presente la organización informal que es la que surge entre los trabajadores de la organización y surge de manera espontánea, se trata de relaciones de discrepancia o antagonismo, de aprecio, simpatía, afecto entre grupos informales. Desde luego que este tipo de relaciones no figuran en los documentos de la organización. El hecho es que toda organización debe tener una organización formal y que es muy necesario que tenga también una organización informal, porque la existencia de grupos informales promueve un buen clima laboral y motiva a los trabajadores. El problema de la organización formal está en que tenga una mala gestión que dé lugar a más de una insatisfacción en los trabajadores.

Características de la Organización

Compartir Objetivos en forma efectiva: “Una organización saludable comparte sus objetivos de negocios con los empleados en todos sus niveles”. (www.pyme.lavoztx.com, 2004).

Trabajo en Equipo: “Las compañías saludables saben cómo desarrollar equipos que colaboren para alcanzar metas comunes”.

Moral de los empleados alta: Es cuando los trabajadores valoran sus puestos y desean trabajar allí por mucho tiempo.

Ofrecer oportunidades de entrenamiento: “Las compañías proporcionan entrenamiento en el trabajo y oportunidades para que los empleados mejoren sus habilidades laborales”. (www.pyme.lavoztx.com, 2004).

Liderazgo: “Un buen liderazgo es una de las principales características de una organización saludable. Los empleados tienen buena relación con sus jefes, la que se basa en la confianza”.

Manejar el bajo rendimiento: “Las compañías confrontan el bajo rendimiento en lugar de ignorarlo. Las organizaciones toman acciones correctivas para mejorarlo”.

Comprender riesgos: “Las organizaciones saludables comprenden los riesgos que enfrentan y toman los pasos necesarios para protegerse de ellos. Cuando un evento ocurre debido a riesgos organizativos, una organización saludable aprende de ello. Las compañías usan la precaución pero comprenden que los riesgos son necesarios para facilitar el crecimiento”. (www.pyme.lavoztx.com, 2004).

Adaptación a oportunidades y cambios: “Las organizaciones saludables saben cómo reconocer y aprovechar las buenas oportunidades y siempre buscan oportunidades de crecimiento. También saben cómo adaptarse a los cambios tecnológicos y operacionales”.

Estructura claramente definida: “Las compañías poseen un sentido del orden y de la estructura de la organización. Las mismas no limitan la innovación y el crecimiento”.

Políticas de compañías reconocidas: “Las organizaciones crean e implementan políticas de compañía que están siempre disponibles para sus empleados”. (www.pyme.lavoztx.com, 2004).

Tipos de Organización:

Entidades del estado: ministerios, secretarías, entes recaudadores.

Corporaciones privadas (holdings, sociedades anónimas): empresas, negocios, fábricas

Asociaciones civiles: se mantienen con el aporte de socios, a menudo también tienen auspiciantes

Fundaciones y ONG: se mantienen con el aporte de benefactores y auspiciantes.

(www.caracteristicas.com, 2017).

1.3.4. Dimensión 1.2 Dirección**Definición**

Para (Munch, 2006) “la dirección comprende una serie de elementos como la toma de decisiones, la comunicación, la motivación y el liderazgo. Mediante la toma de decisiones se elige la alternativa óptima para lograr los objetivos de la organización; a través de la comunicación se transmite y recibe la información necesaria para ejecutar las decisiones, los planes y actividades, con la motivación se obtiene comportamientos, actitudes y conductas del personal para trabajar eficientemente y de acuerdo con los objetivos de la empresa, y por último el liderazgo se utiliza para influir, guiar o dirigir a un grupo de personas”.

Según (Stoner & Wankel, 1989) “es la que relaciona más directamente a los gerentes con sus subordinados, la dirección constituye una parte central de su función y consiste en trabajar con otros y servirse de ellos para alcanzar las metas de la organización”. En gran medida, la habilidad directiva de un gerente determinara su eficacia.

En tal sentido “dirección es el hacer que todos los miembros de la organización se propongan en alcanzar los objetivos establecidos”, según los planes definidos por la gerencia. La dirección es muy importante ya tomar las decisiones adecuadas, garantizaran cumplirlas metas previstas que tiene la institución y/u organización.

La dirección es tratar de influir a todos los trabajadores de la organización para que contribuyan en alcanzar los objetivos. Aquí es

necesaria la presencia de una persona capaz de dirigir, de tomar decisiones, orientar, instruir y ayudar en la ejecución de las actividades. Se lleva a cabo por medio de tres sub-funciones: la motivación, el liderazgo y la comunicación: quien dirige debe ser una persona que tenga condiciones de líder, es decir que tenga habilidades para influir en la forma de actuar en las personas que conforman un grupo de trabajo determinado, haciendo que ejecuten sus tareas con ánimo, con adhesión fervorosa hacia el logro de las metas y objetivos de la organización.

Además, necesario mantener en cada miembro del grupo de trabajo, el estímulo positivo en relación con las actividades que realizan; cada miembro del grupo debe sentir que el logro de las metas y objetivos de la organización se alinean con sus objetivos personales, y que son capaces de satisfacer sus necesidades.

Todo esto no se podría lograr si no existiera una comunicación adecuada en el trabajo, que permita transmitir las ideas, las metas, los objetivos, lo que se espera del grupo de trabajo evitando los malos entendidos y orientando todos los esfuerzos hacia un objetivo común.

La carencia de áreas adecuadas para el mantenimiento y seguridad viene ocasionando que el servicio que se brinda en la actualidad sea deficiente, debido a que no se realiza el mantenimiento preventivo a la maquinaria existente, causando que muchas veces el mantenimiento sea a destiempo lo que ocasiona se acorte el tiempo de vida útil de la maquinaria, los ambientes de guardaje de equipos, herramientas y maquinarias no son adecuados, exponiéndose a la intemperie las distintas maquinarias, de otro lado no se cuenta con almacenes, donde se pueda almacenar y contar con un stock de repuestos y accesorios, así mismo la carencia de oficinas administrativas hace que la organización y gestión sea deficiente.

Características de la Dirección

Unidad de mando: “Este principio hace énfasis en que cada subordinado debe rendir cuentas a un solo superior. La finalidad de este principio es evitar posibles conflictos resultantes de la delegación simultánea de las funciones de varios superiores en un solo subordinado, sin que ninguno de

ellos efectúe un control amplio sobre las actividades de éste". (www.conocimientosweb.net, 2013).

La Delegación: Es una técnica específica de dirección. El proceso de delegación abarca asignación de tareas, delegación de autoridad y exigencia de responsabilidad para ejecutarlas. Dado que la responsabilidad no puede delegarse, quien la delega no tiene otra alternativa que exigir responsabilidad a sus subordinados en el cumplimiento de las obligaciones. (www.conocimientosweb.net, 2013).

Elementos de la Dirección

Toma de decisiones: Es la responsabilidad más importante para un administrados, son algo así como el motor de los negocios y en efecto de la adecuada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de cualquier organización. Para lo cual se deberá definir el problema, analizar el problema, evaluar las alternativas, elegir entre alternativas, aplicar la decisión. (http://www.mailxmail.com, 2010).

Motivación: Es la labor más importante y compleja, ya que a través de ella se logra la ejecución del trabajo para la consecución de los objetivos. (http://www.mailxmail.com, 2010).

Comunicación: La comunicación es un aspecto clave en el proceso de dirección. La comunicación puede ser definida como el proceso a través del cual se transmite y recibe información de un grupo social. (http://www.mailxmail.com, 2010).

1.3.5. Dimensión 1.4 Control

Definición

Según (Chiavenato I. , 2001) "La esencia del control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Cuando se habla de resultados deseados, se parte del principio de que estos resultados estaban previstos y requieren ser controlados". Además Bateman & Snell, (2009, pág. 574) indica que "el control se define como cualquier proceso que dirige las actividades de los individuos hacia el cumplimiento de las metas de la organización. Se trata

de cómo los administradores efectivos se aseguran de que las actividades se desarrollen conforme a lo planeado”.

El control es una acción necesaria para lograr el éxito de cualquier organización y a todo nivel, el control es proactivo, es un medio eficiente para estar en la dirección correcta y además ayuda a que las personas tengan autonomía, por lo tanto, el control mantendrá una tendencia de los factores vitales dentro de un rango y periodo determinado, garantizando una correcta administración para llevar a cabo cualquier plan o proyecto trazado.

Control es el proceso por el cual los gestores de la administración se aseguran que sus actividades reales correspondan a las planeadas, en tal sentido es la clave para conseguir la eficacia organizacional, ya que una buena administración con una óptima planeación, una organización firme y una dirección eficiente, tendrán el riesgo de no lograr el éxito si no tienen un adecuado sistema de control.

Además, es la acción que realiza la verificación de los efectos obtenidos comparándolos con los planificados, para que luego después del seguimiento y/o evaluación se reparen las desviaciones que puedan presentarse respecto a lo planteado. Luego contrasta lo planeado y lo conseguido y en caso de encontrarse desviaciones se tomarán las acciones correctivas que mantengan el sistema orientado hacia los objetivos.

Debemos tener presente que el control no debe ser a posteriori. Mediante el control, los directivos miden, regulan y rectifican las actividades de la organización, para asegurar que se cumplan con las metas y objetivos formulados y se desarrollen perfectamente los planes y programas creados para su logro.

Características

Oportunidad: Un buen sistema de control debe manifestarse de inmediato las desviaciones, siendo ideal descubrirlas antes que se produzcan. Es decir el control será efectivo siempre y cuando se proporcione información en el momento oportuno. (<http://dianaccruz27.blogspot.com>, 2013).

Accesibilidad: “En todo control debe establecerse medidas sencillas y fáciles de interpretar para facilitar su aplicación. Es fundamental que los datos o informes de los controles sean de fácil acceso para las personas a los que van dirigidos. Las técnicas muy complicadas en vez de ser útiles crean confusiones”.

Ubicación estratégica: “Resulta insostenible implantar sistemas de control para todas las actividades de una organización, por lo que es necesario establecerse en ciertas áreas de acuerdo con criterio de valor estratégico”.

Elementos de Control Administrativo

Establecimiento de estándares: “Un estándar es una unidad de medida que sirve como modelo o guía en base a lo cual se efectúa el control. Los estándares representan el estado de ejecución deseada, es decir son los objetivos deseados de la organización”. (<http://dianaccruz27.blogspot.com>, 2013).

Medición de Resultados: “Consiste en medir la ejecución de resultados mediante la aplicación de unidades de medida, que deben ser definidas de acuerdo con los estándares. El establecer dichas unidades es uno de los problemas más difíciles, sobre todo en áreas con aspectos eminentemente cualitativos. Una vez efectuada la medición y obtenida esta información, será necesario comparar los resultados medidos en relación con los estándares preestablecidos, determinándose así las desviaciones, mismas que deberán reportarse oportunamente”. (<http://dianaccruz27.blogspot.com>, 2013).

Corrección: La utilidad concreta y tangible del control está en la acción correctiva para integrar las desviaciones en relación con los estándares.

Para tomar las acciones correctivas es necesario reconocer si las desviaciones o fallas representan un síntoma o una causa..

Retroalimentación: “Es básica en el proceso de control, ya que a través de la retroalimentación, la información obtenida se ajusta al sistema administrativo al correr el tiempo. De la calidad de la información, dependerá el grado y rapidez con que se retroalimenta el sistema”. (<http://dianaccruz27.blogspot.com>, 2013).

1.3.6. Indicadores de la variable 1

Los indicadores han sido contruidos a fin de poder medir los conceptos de las dimensiones y por ende de las hipótesis. Un indicador generalmente cumple con tres criterios: Conducta, Contenido y Criterio. (www.josetavarez.net, s.f.).

En el caso específico de esta investigación se requiere conocer el nivel de Gestión Administrativa en relación con la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en base a la percepción de los trabajadores y funcionarios.

A continuación describiremos los indicadores que hemos considerado para la variable 1, según cada dimensión:

a) Indicadores de la Dimensión 1.1 Planeación

Para el análisis de la Dimensión 1.1, Planificación, del presente estudio, en base a la percepción de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha contruido los siguientes indicadores:

- Fijar objetivos y metas claras.
- Establece políticas eficientes.
- Desarrolla programas estratégicos.
- Fija presupuestos adecuados para el cumplimiento de objetivos y metas.

Objetivos

“El objetivo es el fin último al que se dirige una acción u operación. Es el resultado o sumatoria de una serie de metas y procesos. Es decir si una persona después de haber identificado un objetivo cuyo logro considere importante, debe ser capaz de tener claro las acciones (metas) que deberá realizar/cumplir para conseguirlo”.

Los objetivos se caracterizan por ser: Explícitos, precisos, significativos, definidos en el tiempo, alcanzables, observables y evaluables.

“El Objetivo es el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones”. (www.significados.com, 2018).

Políticas

Las Políticas son “planes en la medida en que constituyen reglas o normas que permiten conducir el pensamiento y la acción de quienes se tenga a cargo”. Es en este punto donde los administradores deben ser sagaces para que los subordinados no acepten como políticas una serie de pequeñas decisiones que no se tomaran con este objetivo. (www.goyoplan701.blogspot.com, 2010).

Programas estratégicos

“Son planes relacionados con el tiempo y comprenden la correlación que se da entre este último con las actividades que deban llevarse a cabo”. También pueden definirse como un “conjunto de metas, políticas, reglas, procedimientos de tareas, pasos, entre otros necesarios para ejecutar una acción específica. (www.goyoplan701.blogspot.com, 2010).

Presupuesto

El Presupuesto “es la estimación programada, en forma sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo, en un periodo determinado”. (www.cursoadministracion1.blogspot.com, 2008).

“Un presupuesto es un plan, integrado y coordinado, que se expresa en términos financieros, respecto de las operaciones y recursos que

forman parte de una empresa para un período determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados por la dirección”. (www.ceac.es, 2014).

b) Indicadores de la Dimensión 1.2 Organización

Para el análisis de la Dimensión 1.2, Organización, del presente estudio, en base al punto de vista de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha construido los siguientes indicadores:

- Articula la división del trabajo en las áreas funcionales.
- Realiza la coordinación de forma oportuna
- Describe las funciones detalladamente.

División del Trabajo

Consiste en repartir las diferentes tareas de una actividad entre quienes la ejecutan con el objetivo de aumentar el producto en cantidad y calidad y reducir esfuerzos y tiempo. (www.abc.com.py, 2013).

Coordinación

Es el proceso que consiste en integrar todas las actividades de la organización, con la finalidad de facilitar su trabajo y sus resultados. Sincroniza acciones y adapta los medios a los fines. (www.es.slideshare.net, 2015).

Descripción de funciones

“Es la recopilación ordenada y clasificada de todos los factores y actividades necesarias para llevar a cabo el trabajo de la mejor manera. Con la descripción de funciones se logran limitar y definir las actividades de cada persona de cada puesto”. (www.prezi.com/, 2014).

c) Indicadores de la Dimensión 1.3 Dirección

Para el análisis de la Dimensión 1.3, Dirección, del presente estudio, en base a la opinión de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha construido los siguientes indicadores:

- Toma de decisiones adecuadas.
- Realiza una comunicación precisa y clara.
- Desarrolla actividades de motivación.
- Desarrolla el liderazgo directivo.

Toma de Decisiones adecuadas

Es un proceso por el cual se selecciona la mejor opción de entre muchas otras, este es un proceso que no solo se da en las empresas sino también en la vida cotidiana. La responsabilidad más importante de los gestores administrativos es la toma de decisiones. Con frecuencia se dice que “las decisiones son algo así como el motor de los negocios y en efecto de la adecuada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de cualquier organización”. Por eso está vinculada con el proceso administrativo, ya que si “hay que planear todo antes y así se pueden tomar las decisiones correctas” para que la organización triunfe. (www.prezi.com, 2012).

Comunicación

“Es la relación comunitaria humana consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad”. (www.monografias.com, 2006).

Motivación

“Es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”. La motivación consta de “tres elementos: Energía, Dirección y Perseverancia”. (www.fundamentosdeadmon.wordpress.com, 2013).

Liderazgo

“Es la acción de influir en los demás, son las actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas para lograr los objetivos deseados en virtud de su posición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes”. (www.liderazgoadministrativo.blogspot.com, 2012).

d) Indicadores de la Dimensión 1.4 Control

Para el análisis de la Dimensión 1.4, Control, del presente estudio, en base a la percepción de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha construido los siguientes indicadores:

- Realiza la supervisión constantemente.
- Brinda información transparente y oportuna.

Supervisión

“Consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente”, es la observación y registro de las actividades que se llevan a cabo. La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores de trabajo. (www.es.scribd.com, s.f.).

Información

La transmisión de información entre los integrantes de una organización se lleva a cabo mediante una comunicación asertiva.

1.3.7. Variable 2 Productividad Laboral

Definición

Según (D Alessio, 2012) “La productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así”.

Para (Heizer & Render, 2007) “La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital”.

Según (Gaither & Frazier, 2000) “la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión), Por lo tanto mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial

será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos. Según los autores anteriores esta mejora se puede conseguir de dos formas: una, reduciendo los factores productivos mientras la producción permanece constante, y, la otra aumentando la producción mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad”.

Para (Robbins, S.; Judge, T., 2013) “consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente”.

Según (Jones, 2010) “El desempeño organizacional es una medida de la eficiencia y eficacia con que los gerentes aprovechan los recursos para satisfacer a los clientes y alcanzar las metas organizacionales. El desempeño laboral aumenta en proporción directa a los incrementos de la eficiencia y la eficacia”.

A diferencia de Robbins que plantea que “la productividad requiere de la eficacia y eficiencia, Jones menciona que el desempeño laboral es producido por la eficiencia y eficacia”.

Tipos de Productividad

Productividad Laboral: También se denomina productividad por hora trabajada. Es aquella que se establece en un parámetro de horas determinadas.

Productividad Total: Toma en cuenta todos los factores que intervienen en la producción.

Productividad Marginal: Es el producto que se obtiene al realizar una modificación en una de las variables o factores que se tienen en cuenta para la productividad. (www.caracteristicas.com, 2017).

1.3.8. Dimensiones de la Variable 2

a) Dimensión 2.1 Eficiencia

Definición

Según (Chiavenato I. , 2008) lo define “Eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles”.

Para (Harold & Heinz, 1998) lo define “La eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos”.

Según (Coulter, 2010) “La eficiencia significa operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada ”.

Para (Silva, 2002) “Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos”.

Según (Harold & Heinz, 1998) “Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos”.

Después de lo anterior expuesto en términos generales, básicamente la eficiencia se refiere a la cantidad mínima de los recursos utilizados y los resultados logrados. Además, cumple una capacidad o cualidad primordial de las organizaciones, con la finalidad de lograr metas, aunque impliquen casos complicados y muy competitivos.

Características de la Eficiencia

“Lograr que la productividad sea favorable o sea es lograr el máximo resultado con una cantidad determinada o mínima de insumos o recursos, lograr los resultados predeterminados o previstos con un mínimo de recursos”.

Es medible, ya sea a través de un indicador o un conjunto de ellos. Constituye una de las bases para lograr la competitividad.

Tipos de Eficiencia

Asignativa o de precios: Combinación insumos con menor costo para determinada cantidad de productos.

Técnica o Productiva: Máximo de productos con determinado número de insumos y tecnología disponible, medición en términos de producto o de insumos.

Económica o global: Correspondencia entre insumo monetario y producto, resulta de la suma de eficiencia técnica y eficiencia Asignativa, su función de producción posee insumos y costos mínimos.

Relativa: Desviación de la frontera eficiente, expresa nivel máximo de producto o resultado alcanzable según cada nivel de insumo.

De escala: Producción dentro de una escala de tamaño óptima para obtener el máximo beneficio. (www.revistaeconomiacritica.org, 2017).

Condicionantes para lograr Eficiencia en la Organización

Personas y recursos de naturaleza tangible e intangible propio de las diferentes redes de flujos de la organizaciones.

Personas competentes o con capacidades, es decir con actitudes, aptitudes (conocimientos), habilidades y experiencias.

Eliminando el trabajo entre el cliente y la persona que añada valor y que pertenezca a la organización.

Actuando con flujos rápidos, efectivos y continuos de actividades que añadan valor al producto o al servicio para el cliente con procesos eficientes, vía análisis de actividades y de valor.

Organización horizontal, plana, ajustable y flexible, con personas motivadas, comprometidas y con capacidad efectiva de decisión o con poder y liderazgo. (empowerment).

Orientación hacia el cliente. (<http://www.luismiguelmanene.com>, 2010).

b) Dimensión 2.2 Eficacia

Definición

Según (Chiavenato, 2008) "en su libro Gestión del Talento Humano nos indica que la eficacia es el cumplimiento de los objetivos".

Según los expertos es "hacer las cosas correctas", es decir; "las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos".

Según (Coulter, 2010) "La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos y resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

Para (Silva, 2002) Define "La eficacia es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva".

Características de la Eficacia Organizacional

Todos tienen una idea clara de las decisiones y las acciones por las que son responsables.

La información importante sobre el entorno competitivo llega rápido a casa matriz.

Una vez tomadas las decisiones rara vez se cuestionan.

La información fluye libremente entre las fronteras organizacionales.

Los empleados en la línea y en terreno normalmente cuentan con la información que necesitan para comprender cómo sus decisiones cotidianas impactan en los resultados finales.

Los gerentes de línea tienen acceso a los indicadores que necesitan para medir los impulsores clave de sus negocios.

Los gerentes más arriba en la jerarquía participan en decisiones operacionales.

Rara vez se envían mensajes contradictorios al mercado.

El proceso de evaluación del desempeño individual distingue entre los empleados de alto desempeño y los de bajo desempeño.

La capacidad de cumplir metas de desempeño influye fuertemente en el desarrollo profesional y la compensación.

Es más exacto describir la cultura organizacional como una “persuade y convence” que una que “manda y controla”.

El papel principal del personal corporativo es apoyar a las unidades de negocios en lugar de auditarlas.

Los ascensos pueden ser laterales (de un puesto al otro en el mismo nivel de la jerarquía)

Los empleados en rápido ascenso pueden esperar ser promovidos más que una vez cada 3 años.

En promedio, los ejecutivos de nivel medio tienen cinco o más subordinados.

Si la empresa tiene un mal año, pero una división específica tiene un buen año, el jefe de la división de todos modos recibe una bonificación.

Además de los sueldos, hay muchos otros factores que incentivan el buen trabajo de un empleado. (www.mbcperftech.wordpress.com, 2011).

Criterios para alcanzar la Eficacia Administrativa

Capacidad de la administración para encontrar fuerza de trabajo calificada.

Moral de los empleados y satisfacción en el trabajo.

Rotación de personal y ausentismo.

Buenas relaciones interpersonales.

Buenas relaciones entre los departamentos.

Percepción respecto de los objetivos de la empresa.

Utilización adecuada de la fuerza de trabajo.

Eficacia empresarial para adaptarse al ambiente externo.

La Eficacia administrativa lleva a la eficacia empresarial. Tres condiciones esenciales se requieren para lograrla:

- Alcance de los objetivos empresariales.
- Mantenimiento del sistema interno.
- Adaptación al ambiente externo.

(<http://admindeempresas.blogspot.com>, 2008).

1.3.9. Indicadores de la Variable 2

Para el análisis de la Dimensiones de la Variable 2, Eficiencia y Eficacia, del presente estudio, en base a la percepción de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha construido los siguientes indicadores:

a) Indicadores de la Dimensión 2.1: Eficiencia

Para el análisis de la Dimensión 2.1, Eficiencia, del presente estudio, en base a la percepción de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha construido los siguientes indicadores:

- Desarrollo de actividades en forma eficiente.
- Utiliza los recursos eficientemente.

Desarrollo de actividades en forma eficiente

Mediante el desarrollo de este indicador se requiere conocer si se están cumpliendo las metas programadas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas, así como también conocer si las actividades y/o proyectos se desarrollan en menos tiempo del estimado en el cronograma. Saber si el tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectos es menor que el programado.

Utiliza los recursos eficientemente

Se ha construido este indicador con la finalidad de conocer si con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas; si existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad; así como si conocer si la utilización de recursos financieros, para la ejecución de actividades y/o proyectos, es menor que lo programado y si los gastos han sido previamente planificados.

b) Indicadores de la Dimensión 2.2: Eficacia

Para el análisis de la Dimensión 2.2, Eficacia, del presente estudio, en base a la percepción de los trabajadores y funcionarios del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha construido los siguientes indicadores:

- Cumplimiento de objetivos y metas programadas.
- Muestra responsabilidad en el trabajo

Cumplimiento de objetivos y metas programadas

Mediante el presente indicador se requiere conocer: primero si existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la entidad; si se cumple con las metas trazadas oportunamente, así mismo conocer si se están logrando resultados de acuerdo a lo que ha sido planificado.

Muestra responsabilidad en el trabajo

Se ha construido el presente indicador a fin de conocer si los trabajadores reportan sus avances de actividades de acuerdo a un cronograma establecido, conocer en qué grado existe responsabilidad en las funciones que desempeñan los trabajadores, conocer si cumplen sus funciones en forma adecuada y si tienen la capacidad de responder de acuerdo a los planes de corto y largo plazo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el año 2018?

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el año 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica

En los últimos años la Administración Pública, ha experimentado diferentes cambios como consecuencia de un conjunto de reformas bajo el paradigma de la nueva gestión pública cuya aplicación implica asumir una serie de principios que definen una nueva forma de pensar la gestión gubernamental y la incorporación de nuevas pautas de desempeño institucional, resumiéndose principalmente este proceso evolutivo en: Una gestión cada vez más cercana entre el sector privado y el sector público, el cambio del modelo tradicional a una gestión por resultados y poner especial atención en la eficacia y eficiencia.

El presente estudio de investigación nos permitirá conocer cómo repercute la Gestión Administrativa en la Productividad Laboral, como se ha ido experimentado estas transformaciones de la gestión administrativa, si se han ido aplicando las nuevas herramientas de gestión, en el área del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, como nivel de Gobierno más cercano a la Población de la Provincia de Ilo.

1.5.2. Justificación Práctica

Con el desarrollo del presente estudio de investigación, se evidenciará la relación que existe entre la Variable Gestión Administrativa y Productividad Laboral específicamente en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, a partir de la percepción de los funcionarios de las unidades orgánicas y trabajadores de la ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, a fin de contribuir a reducir y/o erradicar las debilidades que se presentan en el proceso administrativo es decir en la Planificación, Organización, Dirección y Control que conlleven a alcanzar la eficacia y eficiencia en la Productividad, lo que permitirá contribuir a mejorar el bienestar de la población.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos

- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el año 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

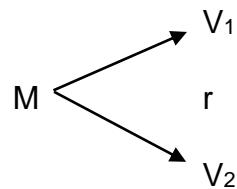
CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación

La investigación es de tipo no experimental y se ha desarrollado con un diseño descriptivo – correlacional, porque tuvo como propósito medir la relación entre dos variables: Gestión Administrativa y Productividad Laboral. Su propósito es describir las variables y analizar su interrelación en un momento dado (Hernandez, Carlos, & Baptista, 2010).

Esquema del Diseño:



Dónde:

M	:	Muestra
V ₁	:	Gestión Administrativa
V ₂	:	Productividad Laboral
r	:	Relación de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Definición Conceptual

Variable 1 Gestión Administrativa

Según (Stephen & Timothy, 2009) La “Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”.

Según (Black, Hitt, & Porter, 2006) Define a la administración como el “proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”.

Dimensiones

Planeación: Es identificar las acciones que son necesarias para alcanzar los objetivos y metas establecidas, optimizando la utilización de recursos humanos, financieros e incluso tecnológicos.

Organización: La organización permite un uso equilibrado de los recursos, cuyo fin es relacionar el trabajo con el personal que lo debe realizar. Es un proceso en el que se determina qué es lo que debe hacerse para conseguir un fin establecido o planeado, dividiendo las actividades en tareas, asignando dichas tareas a personas o grupos de personas, estableciendo la coordinación adecuada y proveyendo los recursos necesarios.

Dirección: Es el hacer que todos los miembros de la organización se propongan en alcanzar los objetivos establecidos, según los planes definidos por la gerencia.

Control: El control es una acción necesaria para lograr el éxito de cualquier organización y a todo nivel, el control es proactivo, es un medio eficiente para estar en la dirección correcta y además ayuda a que las personas tengan autonomía, por lo tanto, el control mantendrá una tendencia de los factores vitales dentro de un rango y periodo determinado, garantizando una correcta administración para llevar a cabo cualquier plan o proyecto trazado.

2.2.2. Definición Conceptual

Variable 2 Productividad Laboral

Según (Robbins, S.; Judge, T., 2013) consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

Según (Jones, 2010) el desempeño organizacional es una medida de la eficiencia y eficacia con que los gerentes aprovechan los recursos para satisfacer a los clientes y alcanzar las metas organizacionales. El desempeño laboral aumenta en proporción directa a los incrementos de la eficiencia y la eficacia.

Dimensiones

Eficiencia: Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

Eficacia: Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

2.2.3. Operacionalización de Variables

Variable 1 Gestión Administrativa

Tabla N° 01:

Matriz de Operacionalización de la Variable 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión Administrativa	<p>Para (Stoner & Wankel, 1989) "Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas".</p> <p>Según (Black, Hitt, & Porter, 2006) Define a la administración como el "proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional".</p>	<p>La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. Para lo cual se recoge la percepción que tiene el personal del ODAMEP y funcionarios de Municipalidad Provincial de Ilo, mediante una encuesta que consta de 36 ítems.</p>	1.1. Planeación	1.1.1. Fija objetivos y metas claras.	<p>Escala de Medición: Ordinal</p> <p>Índices:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo
				1.1.2. Establece políticas eficientes.	
				1.1.3. Desarrolla programas estratégicos.	
				1.1.4. Fija presupuestos adecuados para el cumplimiento de objetivos y metas.	
			1.2. Organización	1.2.1. Articula la división del trabajo en las áreas funcionales.	
				1.2.2. Realiza la coordinación de forma oportuna.	
				1.2.3. Describe las funciones detalladamente.	
			1.3. Dirección	1.3.1. Toma de decisiones adecuadas.	
				1.3.2. Realiza una comunicación precisa y clara.	
				1.3.3. Desarrolla actividades de motivación.	
				1.3.4. Desarrolla el liderazgo directivo.	
			1.4. Control	1.4.1. Realiza la supervisión constantemente.	
				1.4.2. Brinda información transparente y oportuna.	

Fuente: Elaboración Propia

Variable 2 Productividad Laboral

Tabla N° 02:

Matriz de Operacionalizacion de la Variable 2

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Productividad Laboral	(Robbins, S.; Judge, T., 2013) Consideran que la “productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente”.	La productividad laboral es una medida de eficiencia de una persona, máquina, factoría, sistema, etc. en la conversión de los insumos en productos útiles. Para lo cual se recoge la percepción que tiene el personal del ODAMEP y funcionarios de Municipalidad Provincial de Ilo, mediante una encuesta que consta de 14 ítems.	2.1. Eficiencia	2.1.1. Desarrolla las actividades eficientemente.	Escala de Medición: Ordinal Índices: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo
				2.1.2. Utiliza los recursos eficientemente.	
		2.2. Eficacia	2.2.1. Cumple con los objetivos y metas programadas.		
			2.2.2. Muestra responsabilidad en el trabajo.		

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población

Estuvo conformado por los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinarias y Equipo Pesado (ODAMEP), funcionarios de los órganos de asesoramiento, de línea y de apoyo de la Municipalidad Provincial de Ilo, que vienen a ser en número 38.

Tabla N° 03:

Población de Estudio

Descripción	N° de Funcionario o Personal	Porcentaje
Trabajadores de la ODAMEP	26	68%
Funcionarios de los órganos de asesoramiento	4	11%
Funcionarios de órganos de línea	5	13%
Funcionarios de órganos de apoyo	3	08%
Total	38	100%

Fuente: CAP y Estructura Orgánica de la MPI

2.3.2. Muestra

Dado que la población es pequeña, no ha sido necesario tomar una muestra, entonces, se ha considerado para el estudio a los 26 trabajadores y 12 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo. (Tabla 3). Así mismo, no se empleó muestreo dado que no se ha utilizado una muestra.

2.3.3. Muestreo

La población seleccionada para la presente investigación, laboran en Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinarias y Equipo Pesado (ODAMEP), funcionarios de los órganos de asesoramiento, de línea y de apoyo de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el presente año fiscal 2018 de las diferentes modalidades de trabajo.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos

2.4.1. Técnica

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario para ambas variables.

2.4.2. Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario sobre Gestión Administrativa y Productividad Laboral, el cual nos permitió evaluar y medir aspectos que están muy relacionados a la Gestión Administrativa y Productividad Laboral. Este cuestionario fue aplicado a los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinarias y Equipo Pesado (ODAMEP) y funcionarios de los órganos de asesoramiento, de línea y de apoyo de la Municipalidad.

Baremo o Tabla de Valoración de la variable 1 Gestión Administrativa

Si el cuestionario cuenta con 36 ítems distribuidos en sus respectivas dimensiones con puntajes que determinaran sus niveles.

Planeación: Contiene los ítems de las afirmaciones: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12.

Organización: Contiene los ítems de las afirmaciones: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.

Dirección: Contiene los ítems de las afirmaciones: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32.

Control: Contiene los ítems de las afirmaciones: 33, 34, 35 y 36.

Tabla N° 04:

Tabla de Interpretación de la Variable 1 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
151.20 a 180.00	Muy bueno	Nivel de gestión administrativa en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena gestión administrativa.
122.40 a 151.10	Bueno	Nivel de gestión administrativa en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena gestión administrativa.
93.60 a 122.30	Regular	Nivel de gestión administrativa en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular gestión administrativa.
64.80 a 93.50	Bajo	Nivel de gestión administrativa en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja gestión administrativa.
36.00 a 64.70	Muy Bajo	Nivel de gestión administrativa en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja gestión administrativa.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la dimensión 1.1 Planeación

Si el cuestionario cuenta con 12 ítems distribuidos en sus respectivos indicadores con puntajes que determinaran sus niveles.

Fija objetivos y metas claras: Contiene los ítems de las afirmaciones: 1, 2, 3 y 4.

Establece políticas eficientes: Contiene los ítems de las afirmaciones: 5, 6 y 7.

Desarrolla programas estratégicos: Contiene los ítems de las afirmaciones: 8.

Fija presupuestos adecuados para el cumplimiento de objetivos y metas: Contiene los ítems de las afirmaciones: 9, 10, 11 y 12.

Tabla N° 05:

Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.1 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
50.40 a 60.00	Muy bueno	Nivel de planeación en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena planeación.
40.80 a 50.30	Bueno	Nivel de planeación en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena planeación.
31.20 a 40.70	Regular	Nivel de planeación en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular planeación.
21.60 a 31.10	Bajo	Nivel de planeación en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja planeación.
12.00 a 21.50	Muy Bajo	Nivel de planeación en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja planeación.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la dimensión 1.2 Organización

Si el cuestionario cuenta con 9 ítems distribuidos en sus respectivos indicadores con puntajes que determinaran sus niveles.

Articula la división del trabajo en las áreas funcionales: Contiene los ítems de las afirmaciones: 13, 14 y 15.

Realiza la coordinación de forma oportuna.: Contiene los ítems de las afirmaciones: 16, 17 y 18.

Describe las funciones detalladamente: Contiene los ítems de las afirmaciones: 19, 20 y 21.

Tabla N° 06:

Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.2 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
37.80 a 45.00	Muy bueno	Nivel de organización en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena organización.
30.60 a 37.70	Bueno	Nivel de organización en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena organización.
23.40 a 30.50	Regular	Nivel de organización en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular organización.
16.20 a 23.30	Bajo	Nivel de organización en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja organización.
9.00 a 16.10	Muy Bajo	Nivel de organización en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja organización.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la dimensión 1.3 Dirección

Si el cuestionario cuenta con 11 ítems distribuidos en sus respectivos indicadores con puntajes que determinaran sus niveles.

Toma de decisiones adecuadas: Contiene los ítems de las afirmaciones: 22 y 23.

Realiza una comunicación precisa y clara: Contiene los ítems de las afirmaciones: 24, 25 y 26.

Desarrolla actividades de motivación: Contiene los ítems de las afirmaciones: 27, 28 y 29.

Desarrolla el liderazgo directivo: Contiene los ítems de las afirmaciones: 30, 31 y 32.

Tabla N° 07:

Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.3 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
46.20 a 55.00	Muy bueno	Nivel de dirección en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena dirección.
37.40 a 46.10	Bueno	Nivel de dirección en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena dirección.
28.60 a 37.30	Regular	Nivel de dirección en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular dirección.
19.80 a 28.50	Bajo	Nivel de dirección en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja dirección.
11.00 a 19.70	Muy Bajo	Nivel de dirección en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja dirección.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la dimensión 1.4 Control

Si el cuestionario cuenta con 4 ítems distribuidos en sus respectivos indicadores con puntajes que determinaran sus niveles.

Realiza la supervisión constantemente: Contiene los ítems de las afirmaciones: 33 y 34.

Brinda información transparente y oportuna: Contiene los ítems de las afirmaciones: 35 y 36.

Tabla N° 08:

Tabla de Interpretación de la Dimensión 1.4 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
16.80 a 20.00	Muy bueno	Nivel de control en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buen control.
13.60 a 16.70	Bueno	Nivel de control en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buen control.
10.40 a 13.50	Regular	Nivel de control en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular control.
7.20 a 10.30	Bajo	Nivel de control en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene bajo control.
4.00 a 7.10	Muy Bajo	Nivel de control en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy bajo control.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la variable 2 Productividad Laboral

Si el cuestionario cuenta con 14 ítems distribuidos en sus respectivas dimensiones con puntajes que determinaran sus niveles.

Eficiencia: Contiene los ítems de las afirmaciones: 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43.

Eficacia: Contiene los ítems de las afirmaciones: 44, 45, 46, 47, 48,49 y 50.

Tabla N° 09:

Tabla de Interpretación de la Variable 2 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
58.80 a 70.00	Muy bueno	Nivel de productividad laboral en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena productividad laboral.
47.60 a 58.70	Bueno	Nivel de productividad laboral en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena productividad laboral.
36.40 a 47.50	Regular	Nivel de productividad laboral en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular productividad laboral.
25.20 a 36.30	Bajo	Nivel de productividad laboral en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja productividad laboral.
14.00 a 25.10	Muy Bajo	Nivel de productividad laboral en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja productividad laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la dimensión 2.1 Eficiencia

Si el cuestionario cuenta con 7 ítems distribuidos en sus respectivos indicadores con puntajes que determinaran sus niveles.

Desarrolla las actividades eficientemente: Contiene los ítems de las afirmaciones: 37, 38 y 39.

Utiliza los recursos eficientemente: Contiene los ítems de las afirmaciones: 40, 41, 42 y 43.

Tabla N° 10:

Tabla de Interpretación de la Dimensión 2.1 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
29.40 a 35.00	Muy bueno	Nivel de eficiencia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena eficiencia.
23.80 a 29.30	Bueno	Nivel de eficiencia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena eficiencia.
18.20 a 23.70	Regular	Nivel de eficiencia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular eficiencia.
12.60 a 18.10	Bajo	Nivel de eficiencia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja eficiencia.
7.00 a 12.50	Muy Bajo	Nivel de eficiencia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja eficiencia.

Fuente: Elaboración Propia

Baremo o Tabla de Valoración de la dimensión 2.2 Eficacia

Si el cuestionario cuenta con 7 ítems distribuidos en sus respectivos indicadores con puntajes que determinaran sus niveles.

Cumple con los objetivos y metas programadas: Contiene los ítems de las afirmaciones: 44, 45, 46 y 47.

Muestra Responsabilidad en el trabajo: Contiene los ítems de las afirmaciones: 48, 49 y 50.

Tabla N° 11:

Tabla de Interpretación de la Dimensión 2.2 por Categorías

Puntaje	Categoría	Descripción
29.40 a 35.00	Muy bueno	Nivel de eficacia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy buena eficacia.
23.80 a 29.30	Bueno	Nivel de eficacia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene buena eficacia.
18.20 a 23.70	Regular	Nivel de eficacia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene regular eficacia.
12.60 a 18.10	Bajo	Nivel de eficacia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene baja eficacia.
7.00 a 12.50	Muy Bajo	Nivel de eficacia en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2018, tiene muy baja eficacia.

Fuente: Elaboración Propia

2.4.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para lo cual se calculó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla N° 12:

Análisis de Confiabilidad Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,904	36

Fuente: Base de Datos del Autor

Tabla N° 13:

Análisis de Confiabilidad de Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,900	14

Fuente: Base de Datos del Autor

De acuerdo a la referencia Oseda, Hurtado, Chávez, Navarro (2018) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente tabla:

Tabla N° 14:

Equivalencias de la Confiabilidad

0,53-a-menos	Confiabilidad Nula
0,54-a-0,59	Confiabilidad-Baja
0,60-a-0,65	Confiable-
0,66-a-0,71	Muy-Confiable
0,72-a-0,99	Excelente-Confiabilidad
1.00-	Confiabilidad-Perfecta

Fuente:-Categorización de la confiabilidad según Oseda, (2011).

Como se ha obtenido un nivel de confiabilidad de 0.904 para la variable Gestión Administrativa y 0.900, para las variables Productividad Laboral, entonces, se puede concluir que ambos instrumentos tienen una excelente confiabilidad y se prosigue con su aplicación.

La validación de los instrumentos se hizo por el criterio de juicio de expertos y estuvo a cargo de 03 especialistas en el rubro de instrumentos.

2.5. Método de Análisis de Datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS v.25 y Ms Excel 2016. La descripción de los datos se realizó mediante tablas de frecuencias, gráficos y medidas descriptivas adecuadas a las variables de estudio. Para contrastar las hipótesis se realizó mediante la prueba de la Chi cuadrado, la prueba de normalidad, el coeficiente de correlación y la prueba de “t” de Student.

- Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas Figuras estadísticas.
- Prueba del Chi cuadrado para comprobar la independencia de las variables.
- Prueba de Normalidad para comprobar la normalidad de los datos.
- El coeficiente de correlación Rho de Spearman.
- Prueba “t” de Student para contrastar la hipótesis de la investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Antes de realizar la recopilación de información de, se cumplió con realizar el trámite para la autorización ante la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Ilo, gestionándose dentro del tiempo previsto.

La información recabada fue manejada con absoluta discreción ya que fue realizada en forma personal y escrita.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción de las Variables

A continuación, se presentan los resultados de la investigación “Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el año 2018”. Con el fin de evaluar las consecuencias de la investigación se ha utilizado la escala de Likert y se ha interpretado estos resultados mediante los niveles de percepción para las variables y dimensiones.

Valoración	Escala de Likert	Niveles
1	Totalmente en desacuerdo	Muy bajo
2	En desacuerdo	Bajo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Regular
4	De acuerdo	Bueno
5	Totalmente de acuerdo	Muy Bueno

Los datos obtenidos con el instrumento se han interpretado mediante los niveles de percepción. A continuación, presentamos los resultados de la aplicación de los estadígrafos descriptivos de frecuencias en las siguientes tablas y figuras.

Tabla N° 15:
Percepción de los encuestados del nivel de gestión administrativa

NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bajo	12	31.58	31.58
Regular	20	52.63	84.21
Bueno	6	15.79	100
Total	38	100	

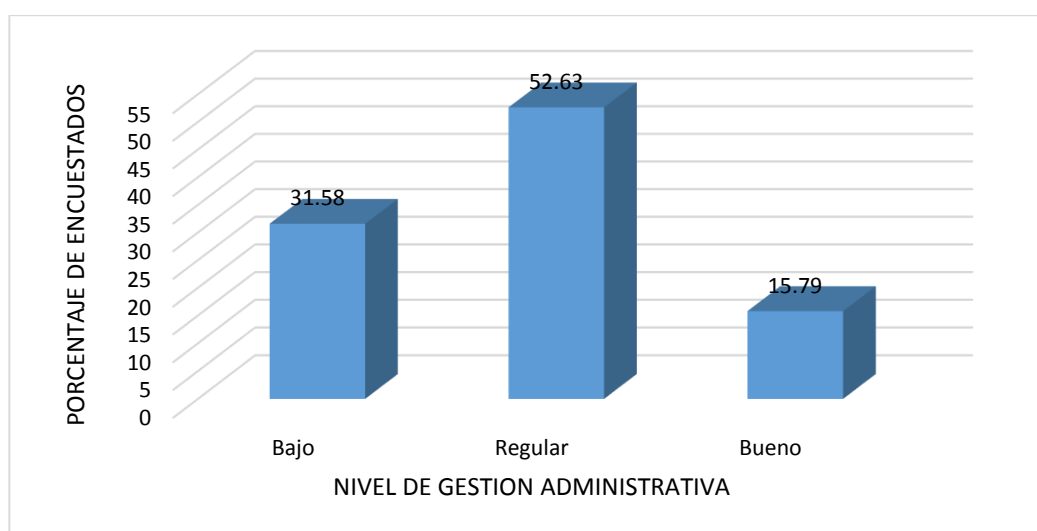


Figura 1. Percepción de los encuestados del nivel de gestión administrativa

Fuente: Tabla N° 15

De acuerdo a la Tabla N° 15 y la Figura N° 01 se observa que los niveles de la Variable N° 1 “Gestión Administrativa” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 06 encuestados que representan el 15.79 % perciben que el Nivel de Gestión Administrativa en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, mientras que 20 encuestados que representan el 52.63 % perciben que la Gestión Administrativa ha sido Regular y 12 encuestados que representan el 31.58 % perciben que la Gestión Administrativa ha sido baja.

Tabla N° 16:
Percepción de los encuestados del nivel de planeación

NIVEL DE PLANEACION	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bajo	18	47.37	47.37
Regular	16	42.11	89.47
Bueno	4	10.53	100
Total	38	100	

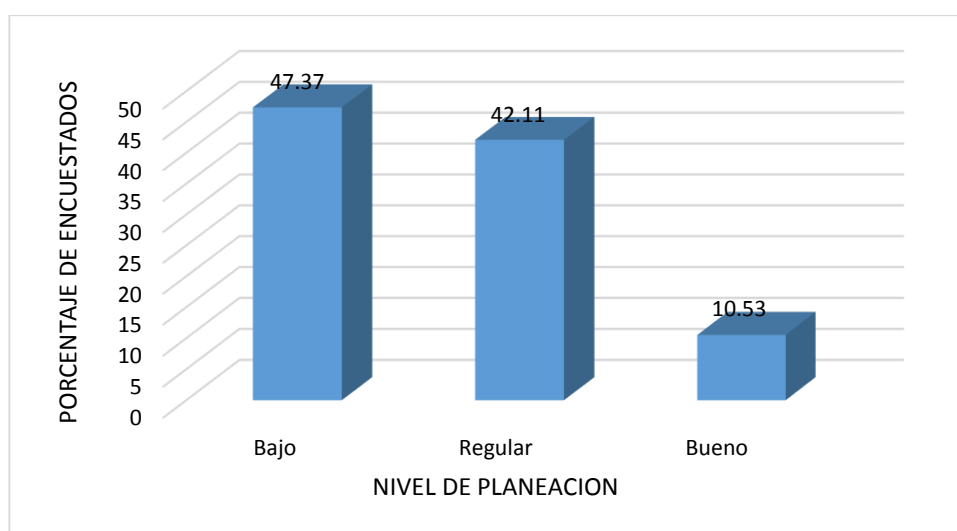


Figura 2. Percepción de los encuestados del nivel de planeación

Fuente: Tabla N° 16

Según la Tabla N° 16 y la Figura N° 02 se observa que los niveles de la Dimensión N° 1.1 “Planeación” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 04 encuestados que representan el 10.53 % perciben que la Planeación en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, 16 encuestados que representan el 42.11 % perciben que la Planeación ha sido regular y 18 encuestados que representan el 47.37 % perciben que la Planeación ha sido baja.

Tabla N° 17:
Percepción de los encuestados del nivel de organización

NIVEL DE ORGANIZACION	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy Bajo	1	2.63	2.63
Bajo	10	26.32	28.95
Regular	16	42.11	71.05
Bueno	11	28.95	100
Total	38	100	

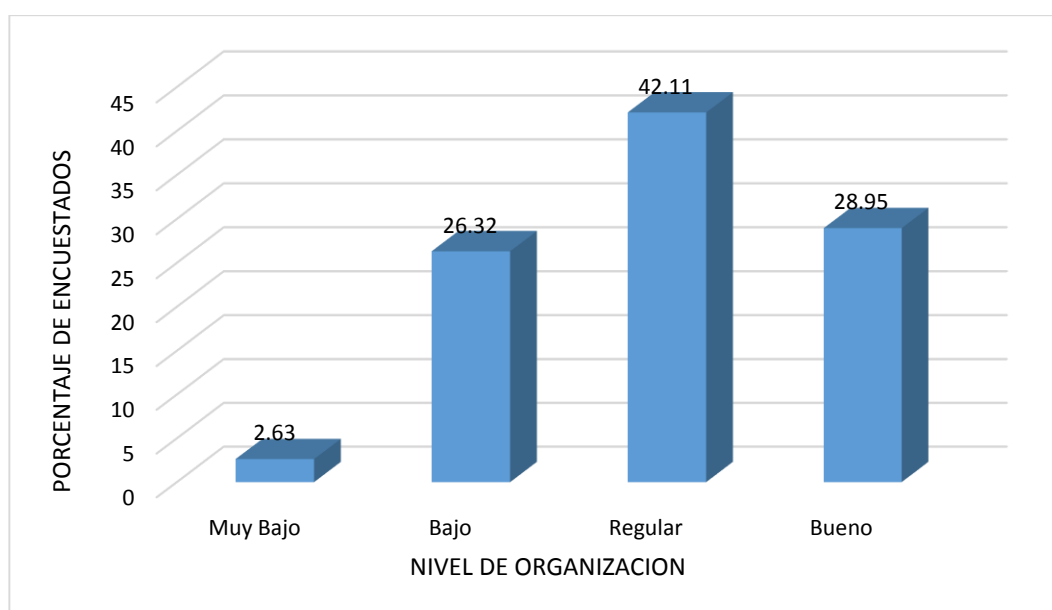


Figura 3. Percepción de los encuestados del nivel de organización

Fuente: Tabla N° 17

En vista de la Tabla N° 17 y la Figura N° 03 se observa que los niveles de la Dimensión N° 1.2 “Organización” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 11 encuestados que representan el 28.95 % perciben que la Organización en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, 16 encuestados que representan el 42.11 % perciben que la Organización ha sido regular, 10 encuestados que representan el 26.32 % perciben que la Organización ha sido baja y 01 encuestado que representa el 2.63 % percibe que la Organización ha sido muy baja.

Tabla N° 18:
Percepción de los encuestados del nivel de dirección

NIVEL DE DIRECCION	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bajo	9	23.68	23.68
Regular	23	60.53	84.21
Bueno	6	15.79	100
Total	38	100	

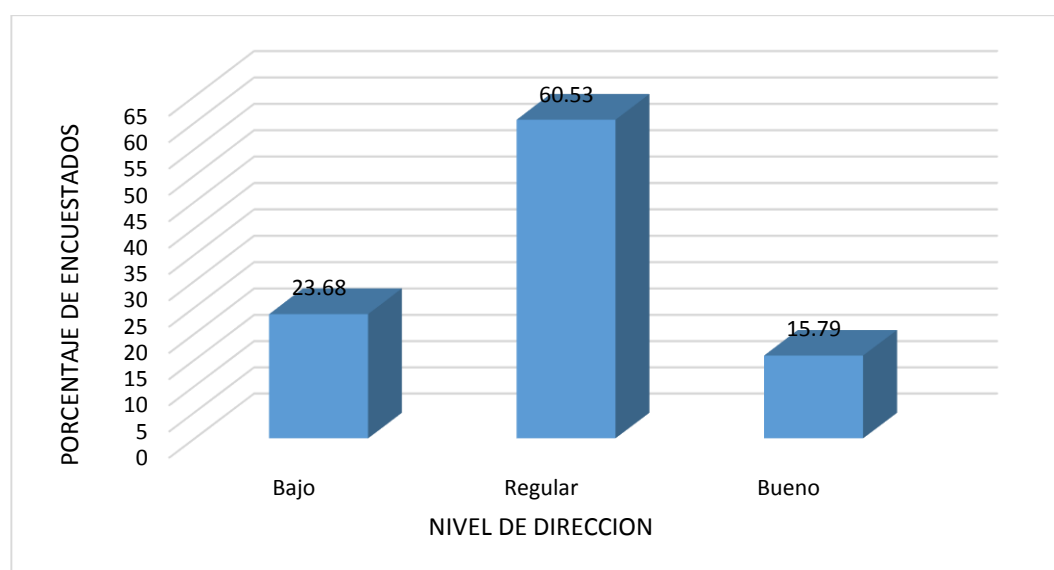


Figura 4. Percepción de los encuestados del nivel de dirección

Fuente: Tabla N° 18

Según la Tabla N° 18 y la Figura N° 04 se observa que los niveles de la Dimensión N° 1.3 “Dirección” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 06 encuestados que representan el 15.79 % perciben que la Dirección en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, 23 encuestados que representan el 60.53 % perciben que la Dirección ha sido regular y 09 encuestados que representan el 23.68 % perciben que la Dirección ha sido baja.

Tabla N° 19:
Percepción de los encuestados del nivel de control

NIVEL DE CONTROL	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy Bajo	2	5.26	5.26
Bajo	10	26.32	31.58
Regular	17	44.74	76.32
Bueno	9	23.68	100
Total	38	100	

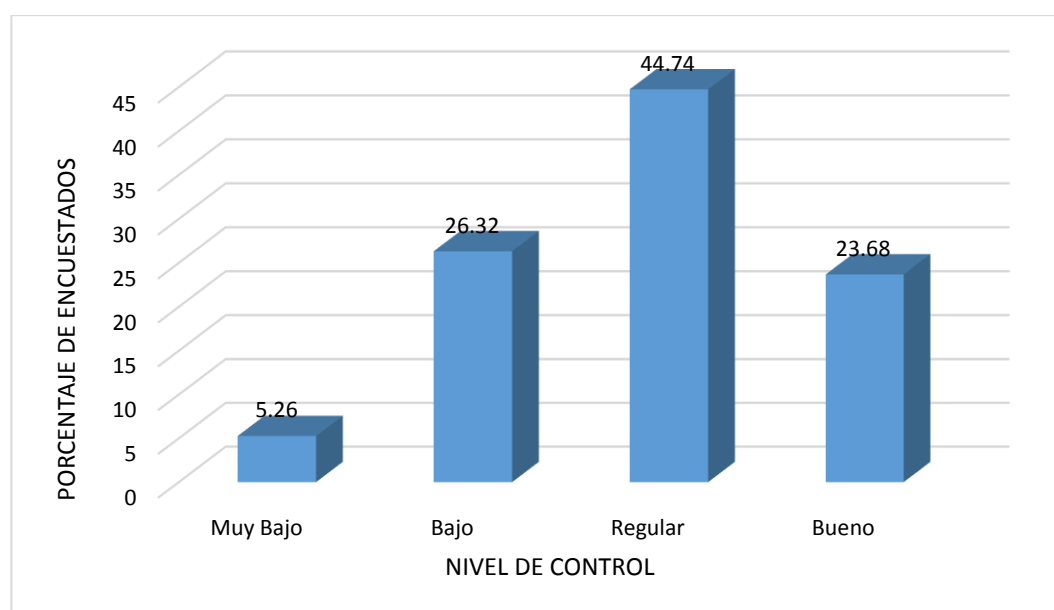


Figura 5. Percepción de los encuestados del nivel de control

Fuente: Tabla N° 19

Según la Tabla N° 19 y la Figura N° 05 se observa que los niveles de la Dimensión N° 1.4 “Control” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 09 encuestados que representan el 23.68 % perciben que el Control en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido bueno, 17 encuestados que representan el 44.74 % perciben que el Control ha sido regular, 10 encuestados que representan el 26.32 % perciben que el Control ha sido bajo y 02 encuestados que representan el 5.26 % perciben que el Control ha sido muy bajo.

Tabla N° 20:
Percepción de los encuestados del nivel de productividad laboral

NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bajo	11	28.95	28.95
Regular	20	52.63	81.58
Bueno	7	18.42	100
Total	38	100	

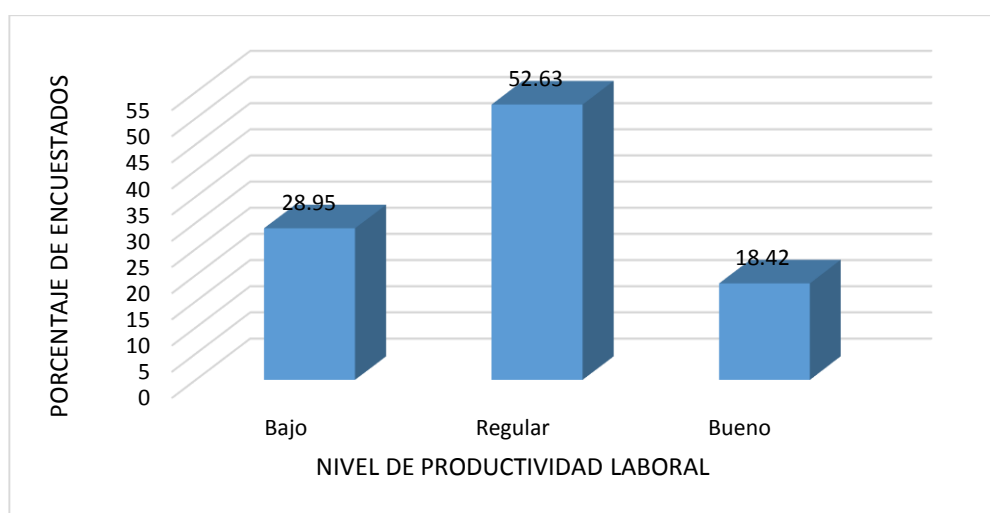


Figura 6. Percepción de los encuestados del nivel de productividad laboral

Fuente: Tabla N° 20

Según la Tabla N° 20 y la Figura N° 06 se observa que los niveles de la Variable N° 2 “Productividad Laboral” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 07 encuestados que representan el 18.42 % perciben que la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, 20 encuestados que representan el 52.63 % perciben que la Productividad Laboral ha sido regular y 11 encuestados que representan el 28.95 % perciben que la Productividad Laboral ha sido bajo.

Tabla N° 21:
Percepción de los encuestados del nivel de eficiencia

NIVEL DE EFICIENCIA	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy Bajo	4	10.53	10.53
Bajo	14	36.84	47.37
Regular	16	42.11	89.47
Bueno	4	10.53	100
Total	38	100	

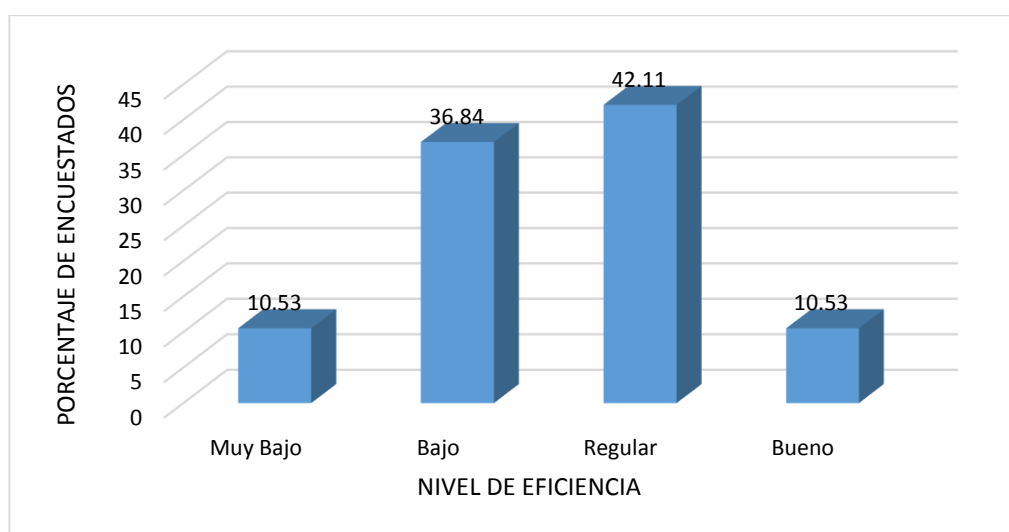


Figura 7. Percepción de los encuestados del nivel de eficiencia

Fuente: Tabla N° 21

Según la Tabla N° 21 y la Figura N° 07 se observa que los niveles de la Dimensión N° 2.1 “Eficiencia” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 04 encuestados que representan el 10.53 % perciben que la Eficiencia en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, 16 encuestados que representan el 42.11 % perciben que la Eficiencia ha sido regular, 14 encuestados que representan el 36.84 % perciben que la Eficiencia ha sido baja y 04 encuestados que representan el 10.53 % perciben que la Eficiencia ha sido muy baja.

Tabla N° 22:
Percepción de los encuestados del nivel de eficacia

NIVEL DE EFICACIA	ENCUESTADOS		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bajo	6	15.79	15.79
Regular	19	50.00	65.79
Bueno	13	34.21	100
Total	38	100	

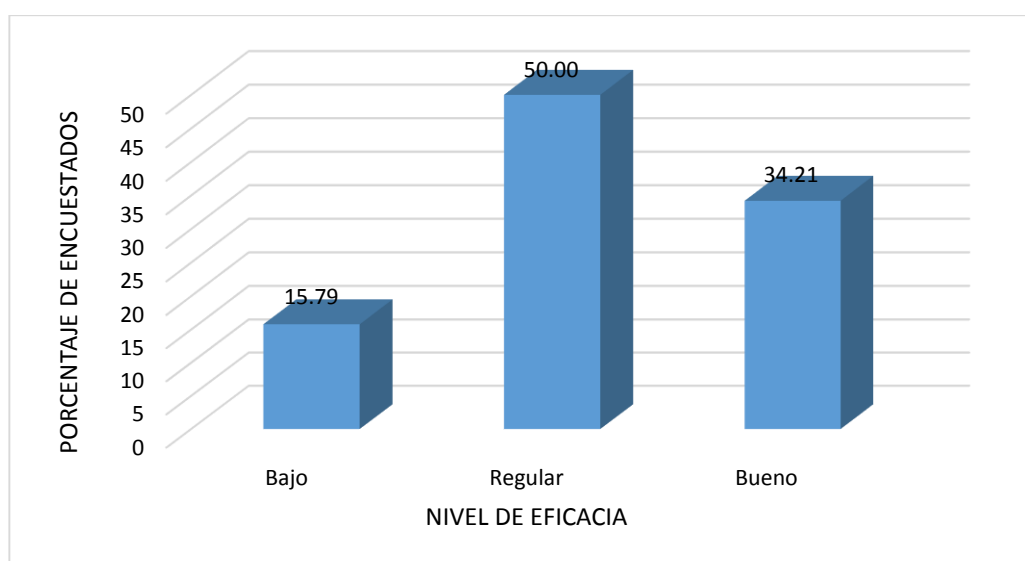


Figura 8. Percepción de los encuestados del nivel de eficacia

Fuente: Tabla N° 22

Según la Tabla N° 22 y la Figura N° 08 se observa que los niveles de la Dimensión N° 2.2 “Eficacia” de los 38 encuestados entre trabajadores del ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo, 13 encuestados que representan el 34.21 % perciben que la Eficacia en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado “ODAMEP” de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018, ha sido buena, 19 encuestados que representan el 50.00 % perciben que la Eficacia ha sido regular y 06 encuestados que representan el 15.79 % perciben que la Eficacia ha sido baja.

3.2. Contrastación de Hipótesis

3.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

El análisis de la conciliación de ambas variables de estudio, en base a la literatura revisada y la metodología del instrumento aplicado en la escala de Likert, por lo que se utilizó el Chi-Cuadrado, la prueba de Normalidad, el Coeficiente de Correlación y la prueba “t” de Student a fin de contrastar la hipótesis de la investigación.

Tabla N° 23:

Prueba de Chi – Cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,476 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	15,692	4	,003
Asociación lineal por lineal	8,644	1	,003
N de casos válidos	38		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es 1,11.

Fuente: Base de Datos del Autor

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: Ho: Son independientes la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Hipótesis Alternativa: H1: No son independientes la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Conclusión estadística

Como la Significación asintótica (bilateral) de Chi – Cuadrado de Pearson es de 0,001, $p=0.001<0.05$ (no son independientes), en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir no son

independientes la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tabla N° 24:

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,276	38	,000	,796	38	,000
Productividad Laboral	,271	38	,000	,801	38	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos del Autor

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: Ho: Son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Hipótesis Alterna: H1: No son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Conclusión estadística

En este caso se usará la Prueba de Normalidad según Shapiro-Wilk porque la muestra es menor a 50. Como la Significancia de la Prueba de Normalidad es de 0,000, $p=0.000<0.05$ (no son normales), en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna, es decir no son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tabla N° 25:

Coeficiente de Correlación

		Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	38
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos del Autor

“Rho” de Spearman = 0,534

En base a (Hernandez, Carlos, & Baptista, 2010), citado por (Oseda Dulio, Hurtado David, Chávez Abdías, Navarro Ángel, 2018), se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla N° 26:

Equivalencias de Correlación Hipótesis General

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo la resultante del coeficiente “Rho” de Spearman de 0,534, significa una correlación positiva media. A continuación, se muestra la Contrastación de la Hipótesis General.

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

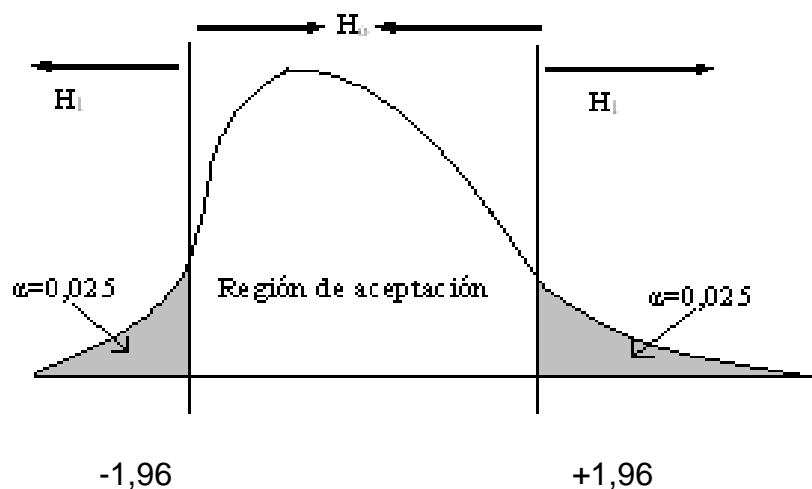
Hipótesis Alternativa: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05 = 5\%$.

$gl = 38 - 2 = 36$

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba

$N = 38$

$Rho = 0,534$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$tc = 3.79$

d) Decisión estadística

Como t_c es mayor que t teórica ($3,79 > 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula general (H_0) y se acepta la hipótesis alterna general (H_1).

e) Conclusión estadística

Por consiguiente, se concluye que existe una relación directa media y significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

3.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica N° 1

Tabla N° 27:

Prueba de Chi – Cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,736 ^a	6	,002
Razón de verosimilitud	19,111	6	,004
Asociación lineal por lineal	7,143	1	,008
N de casos válidos	38		

- a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,63.

Fuente: Base de Datos del Autor

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : Son independientes la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Hipótesis Alterna: H_1 : No son independientes la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de

Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Conclusión estadística

Como la Significación asintótica (bilateral) de Chi – Cuadrado de Pearson es de 0,002, $p=0.002<0.05$ (no son independientes), en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna, es decir no son independientes la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tabla N° 28:

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,276	38	,000	,796	38	,000
Eficiencia	,242	38	,000	,871	38	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos del Autor

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: Ho: Son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Hipótesis Alterna: H1: No son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Conclusión estadística

En este caso se usará la Prueba de Normalidad según Shapiro-Wilk porque la muestra es menor a 50. Como la Significancia de la Prueba de Normalidad es de 0,000, $p=0.000<0.05$ (no son normales), en conclusión,

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna, es decir no son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tabla N° 29:

Coeficiente de Correlación

		Gestión Administrativa	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,512**
		N	38
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,512**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos del Autor

“Rho” de Spearman = 0,512

En base a (Hernandez, Carlos, & Baptista, 2010), citado por (Oseda Dulio, Hurtado David, Chávez Abdías, Navarro Ángel, 2018), se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla N° 30:

Equivalencias de Correlación Hipótesis General

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo la resultante del coeficiente “Rho” de Spearman de 0,512, significa una correlación positiva media. A continuación, se muestra la Contrastación de la Hipótesis Específica N° 1.

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

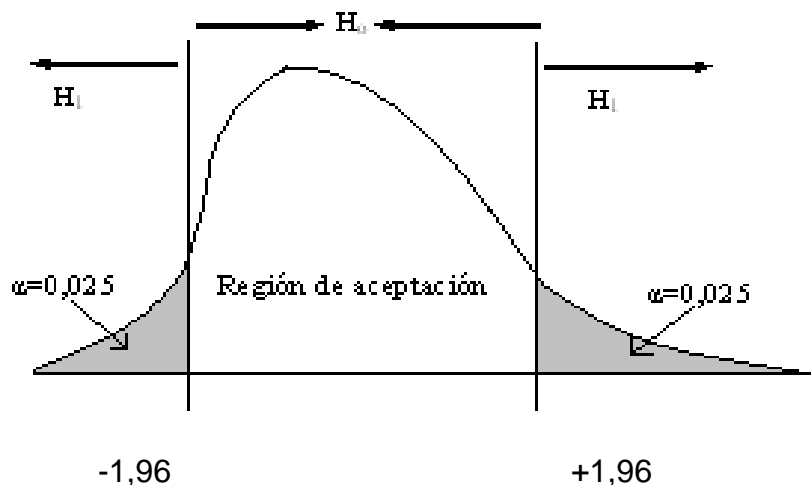
Hipótesis Alternativa: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

$\alpha=0,05 = 5\%$.

$gl = 38-2 = 36$

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 38$$

$$Rho = 0,512$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 3.58$$

d) Decisión estadística

Como tc es mayor que t teórica ($3,58 > 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula específica N° 1 (H_0) y se acepta la hipótesis alterna específica N° 1 (H_1).

e) Conclusión estadística

Por consiguiente, se concluye que existe una relación directa media y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

3.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica N° 02

Tabla N° 31:

Prueba de Chi – Cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,968 ^a	4	,007
Razón de verosimilitud	16,718	4	,002
Asociación lineal por lineal	8,048	1	,005
N de casos válidos	38		

- a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,95.

Fuente: Base de Datos del Autor

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: Ho: Son independientes la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Hipótesis Alternativa: H1: No son independientes la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Conclusión estadística

Como la Significación asintótica (bilateral) de Chi – Cuadrado de Pearson es de 0,007, $p=0.007<0.05$ (no son independientes), en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa, es decir no son independientes la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tabla N° 32:

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,276	38	,000	,796	38	,000
Eficacia	,263	38	,000	,796	38	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos del Autor

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: Ho: Son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Hipótesis Alterna: H1: No son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Conclusión estadística

En este caso se usará la Prueba de Normalidad según Shapiro-Wilk porque la muestra es menor a 50. Como la Significancia de la Prueba de Normalidad es de 0,000, $p=0.000<0.05$ (no son normales), en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna, es decir no son normales los datos de la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tabla N° 33:

Coeficiente de Correlación

		Gestión Administrativa	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	38
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos del Autor

“Rho” de Spearman = 0,492

En base a (Hernandez, Carlos, & Baptista, 2010), citado por (Oseda Dulio, Hurtado David, Chávez Abdías, Navarro Ángel, 2018), se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla N° 34:

Equivalencias de Correlación Hipótesis General

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo la resultante del coeficiente “Rho” de Spearman de 0,492, significa una correlación positiva débil. A continuación, se muestra la Contrastación de la Hipótesis Específica N° 2.

a) Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

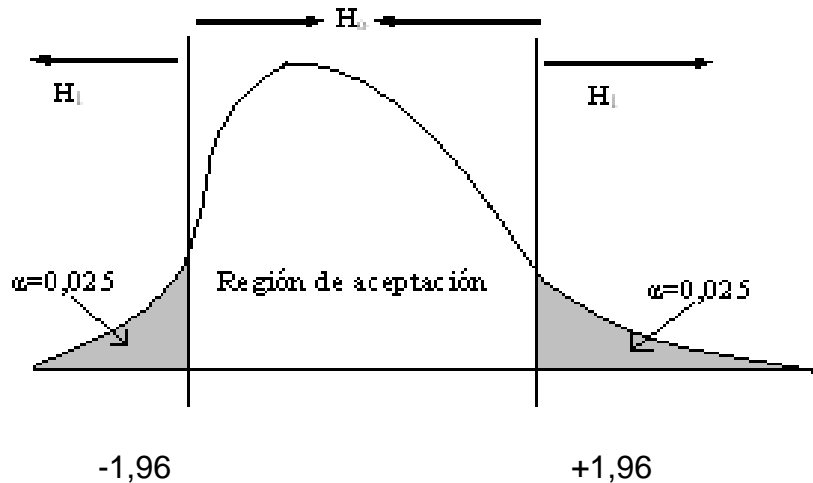
Hipótesis Alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

$\alpha=0,05 = 5\%$.

$gl = 38-2 = 36$

Valor crítico = t teórica = t de tabla = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 38$$

$$\text{Rho} = 0,492$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 3.39$$

d) Decisión estadística

Como tc es mayor que t teórica ($3,39 > 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula específica N° 2 (H_0) y se acepta la hipótesis alterna específica N° 2 (H_1).

e) Conclusión estadística

Por consiguiente, se concluye que existe una relación directa débil y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

CAPÍTULO IV

DISCUSION

En el estudio de la Variable “Gestión administrativa”, que se aplicó en una muestra censal conformado por 38 trabajadores de la ODAMEP y funcionarios de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Ilo. El resultado del estudio se observa en la Tabla N° 18 y Figura N° 04, donde de los 38 personas encuestadas, 06 personas que representa el 15.79% perciben que el nivel de Gestión Administrativa en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, ha sido buena, mientras que 20 encuestados que representan el 52.63%, consideran que el nivel de la Gestión Administrativa ha sido regular y 12 encuestados que representan el 31.58%, consideran que el nivel de la Gestión Administrativa ha sido bajo.

De la Tabla N° 23 y Figura N° 09, se visualiza el análisis de la variable N°2 “Productividad Laboral”, de los 38 encuestados entre trabajadores de la ODAMEP y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo. El resultado de dicho análisis muestra que 07 encuestados que representa el 18.42%, perciben que el nivel de la Productividad Laboral en el en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, ha sido buena, mientras que 20 encuestados que representan el 52.63% consideran que el nivel de la Gestión Administrativa ha sido regular y 11 encuestados que representan el 28.95%, consideran que el nivel de Productividad Laboral ha sido bajo.

De las Tablas y Figuras desprendidos del análisis de la Hipótesis General se evidencia que la “Gestión Administrativa” tiene una correlación directa y significativa con la “Productividad Laboral”, por consiguiente, de acuerdo a la

relación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna, porque la t calculada es mayor que la t teórica ($3,79 > 1,96$), concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la “Gestión Administrativa” y la “Productividad Laboral” en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

Tomando en cuenta algunos conceptos como, (Stoner & Wankel, 1989), que señala que: “La Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”; de igual modo desde tiempos remotos según, (Fayol, 1926), definía ya, que la Administración “Consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar” además consideró que era un arte que manejan las personas”.

Los resultados obtenidos, con respecto a la proposición de que la “Gestión Administrativa” influye en la “Productividad Laboral”, se ven reforzados con lo que señala (Facho, 2016), en su tesis: *“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”*, donde señala que: la “Gestión Administrativa se encuentra en un nivel regular y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral”.

Igualmente lo que concluye (Reátegui, 2016), en su tesis: *“La Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial: Caso módulo penal de Moyobamba, 2016”*, donde señala que: “Existe la relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información... Lo que significa que si se trabaja la gestión administrativa la productividad se incrementara... El nivel de la gestión administrativa más frecuente en el Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba- 2016, es el regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad en la

planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo”.

Los aportes concuerdan con el resultado del presente análisis, ya que el nivel de la Gestión Administrativa en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, se encuentra en un nivel medio, el nivel de correlación se enmarca dentro el parámetro de Positivo medio. Es decir, el desempeño de la gestión administrativo no llega a ser óptimo, lo cual se refleja en un nivel de Productividad Regular, debido a que no se está cumpliendo a cabalidad con las fases del proceso administrativo como son: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Existe debilidad en las etapas del proceso administrativo a describir en cuanto a la Planificación, si bien es cierto se cumple con fijar objetivos y metas, estos no llegan a ser tan precisos; existe debilidad en desarrollar políticas eficientes y programas estratégicos, siendo el problema más relevante la limitada disponibilidad presupuestal que ha conllevado a funcionar la unidad operativa en condiciones inadecuadas, lo cual se evidencia en deficiencias en cuanto a infraestructura y equipamiento, una deficiencia a tomar en cuenta en la etapa de la planificación, no se prevé o destina financieramente los recursos para la depreciación de maquinaria y equipo, así como para el mantenimiento preventivo, porque la conservación en buen estado del capital de trabajo, es la razón de ser de la Unidad Operativa, porque los ingresos generados son priorizados para actividades de gasto corriente de la Municipalidad Provincial de Ilo. En cuanto a la organización se presenta debilidades como: No existe un Organigrama definido y no se ha designado las responsabilidades los mismos, que no se cumplen al cien por ciento debido a la falta de recursos materiales, humanos, financieros y definición clara de sus funciones; en cuanto a la articulación de la división de trabajo existe debilidad, por ser una unidad operativa se debería contar con un equipo de trabajo con el personal especializado, por ejemplo solo existe personal especializado en electricidad, no se cuenta con personal especializado en mecánica y soldadura. En cuanto a la Dirección se puede observar la falta de coordinación en forma oportuna, porque los talleres de la ODAMEP quedan

alejados de la ciudad. Hace falta el desarrollo de actividades de motivación y de liderazgo directivo.

Con respecto a la Hipótesis Especifica N° 01 existe correlación directa y significativa entre la “Gestión Administrativa” y la primera dimensión de la Variable Productividad Laboral, como es la “Eficiencia” en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo; donde se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna, porque la t calculada es mayor a la t teórica ($3,58 > 1,96$), concluyendo que si existe correlación directa media y significativa, es decir el nivel de gestión administrativa con respecto a la eficiencia es regular.

Con respecto a la segunda variable, “Productividad Laboral”, que es dependiente de la primera variable, según (D Alessio, 2012), señala que: “La productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios”. Así mismo para (Stephen & Timothy, 2009), consideran que “La productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia”.

De los resultado obtenidos para el análisis de la Hipótesis Especifica N° 1, se ven reforzados con lo que señala (Facho J. , 2016), quien menciona como una de sus conclusiones que “existe un nivel regular de planificación administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, el cual no es el ideal”. Igualmente según (Reátegui, 2016), en una de sus conclusiones indica: “El nivel de la productividad predominante del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016, es el aceptable con 61.11%, lo que quiere decir la producción en el módulo aun no llega a niveles de eficiencia global, pero que cumple muchos de los procesos que requiere la propia actividad judicial a nivel administrativo”, es decir la gestión administrativa con respecto a la eficiencia se encuentra en un nivel regular.

Es decir dichos aportes coinciden con los resultados obtenidos del análisis desarrollado de la Gestión Administrativa con respecto a la Eficiencia de la Productividad Laboral en el ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, al alcanzar un nivel medio debido a diferentes factores como: Existen debilidades en la optimización de tiempos para el cumplimiento de los objetivos en menos del tiempo programado, optimización de los recursos financieros que permitan superar las metas programadas, debilidad en el uso y control adecuado de recursos, la reducción presupuestal es una limitante para el cumplimiento adecuado de las diferentes actividades.

En lo que se refiere a la Hipótesis Especifica N° 02 existe correlación directa y significativa entre la “Gestión Administrativa” y la segunda dimensión de la Variable Productividad laboral, como es la “Eficacia” en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo; donde se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna, porque la t calculada es mayor a la t teórica ($3,39 > 1,96$), concluyendo que si existe correlación directa débil y significativa, es decir el nivel de gestión administrativa con respecto a la eficacia es regular. Lo cual se ve reflejada en factores como por ejemplo generalmente se llega a cumplir los objetivos y metas trazados en el plazo o en un mayor tiempo del programado. Así como también se llega a cumplir con lo programado, pero aun mayor costo, es decir generalmente no existe una óptima distribución y utilización de los limitados recursos financieros.

Tomando en cuenta la conceptualización de dicha dimensión, mencionamos a (Chiavenato, 2008), donde indica que la “eficacia es el cumplimiento de los objetivos”; así mismo Según (Robbins & Coulter, 2005), define a la eficacia como “Hacer las cosas correctas, es decir las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos”.

El resultado obtenido del presente análisis con respecto a la correlación que existe entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Eficacia, coincide con una de las conclusiones que menciona (Facho J. , 2016) que señala: “Existe un nivel regular de dirección administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo

esperado, y eso debido a que la dirección administrativa en los trabajadores no se siente identificadas plenamente con ella y no conocen los objetivos previstos en la planeación”, es decir se puede deducir que la dimensión Dirección del nivel de Gestión Administrativa influye relevantemente en la consecución de los objetivos, debido a que los trabajadores no identifican claramente los objetivos planificados. En cuanto a la dimensión Control administrativo, el autor concluye que el nivel es regular por no desarrollar un seguimiento óptimo por lo que no se evidencia una apropiada retroalimentación para mejorar y optimizar sus diferentes tareas o actividades.

Dicho análisis concuerda con los resultados que se muestra según, (Vásquez, 2012), de quien se puede interpretar que son pocos los integrantes de la entidad en estudio, que conocen “Los procesos administrativos, sobre estructura organizacional y sobre métodos y herramientas para mejorar la productividad laboral por ende no existe una correcta coordinación en los trabajos encomendados y estos no rinden al 100%”; por lo que “Se ha podido determinar que es indispensable la aplicación de un modelo de gestión Organizacional adecuado para que se incremente la Productividad laboral en los colegios de la Zona Sur de Manabí, en el que se deben incluir indicadores que permitan lograr lo planteado”.

Los aportes antes ,mencionados de los diferentes autores coinciden con los resultados obtenidos para el presente estudio, porque el nivel alcanzado de la variable Gestión Administrativa con relación a la dimensión Eficacia, enmarcada dentro de las dimensiones de la Productividad Laboral, alcanzan hasta un nivel regular, quedando aún pendiente llegar a la optimización con respecto al tiempo y a lo financiero en el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, de acuerdo a percepción recabada de parte de los trabajadores y funcionarios.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- 5.1.** Si existe relación directa media ($\rho=0,534$) y significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, lo cual quiere decir que una mejor Gestión Administrativa contribuye a mejorar la Productividad Laboral, (Tabla N° 28).
- 5.2.** Si existe relación directa media ($\rho=0,512$) y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, lo cual quiere decir que una mejor Gestión Administrativa contribuye a mejorar la Eficiencia, (Tabla N° 32).
- 5.3.** Si existe relación directa débil ($\rho=0,492$) y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018, lo cual quiere decir que una mejor Gestión Administrativa contribuye a mejorar la Eficacia (Tabla N° 36).

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

- 6.1.** A la Gerencia Municipal asumir las responsabilidades que le compete afín de liderar el cumplimiento de cada etapa del Proceso administrativo como son: Planificación, Organización, Dirección y Control lo cual conllevara a optimizar la calidad de servicios y por consiguiente se llegaran a cumplir los objetivos operativos y estratégicos establecidos desde la Programación Multianual, seguimiento y evaluación de resultados, de manera eficiente.

- 6.2.** A la Gerencia de Administración Financiera y Gerencia de Planeamiento Estratégico, realizar una distribución equitativa de los recursos financieros, por lo que, debido a la razón de ser de la ODAMEP, se deberá priorizar recursos para el mantenimiento preventivo y depreciación de la Maquinaria y Equipo Pesado, con los recursos generados de dicha unidad operativa.

- 6.3.** A la Jefatura del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado, ODAMEP, propiciar el cumplimiento de las diferentes actividades que involucra cada etapa del procesos administrativo, poniendo mayor énfasis en la Planificación, asegurando la sostenibilidad de dicha Unidad Operativa, mediante la gestión, coordinación y seguimiento de la previsión de recursos financieros para el mantenimiento y depreciación de la maquinaria y equipo y así como también incidir en el mejoramiento de las condiciones de Infraestructura y fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barrios, M. (2014). *Tesis: Efectos del Desgaste Laboral, Como Riesgo Psicosocial, en la Productividad*. Bárbula - Valencia: Universidad de Carabobo.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración, Liderazgo y colaboración en un Mundo Competitivo* (Octava ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Black, S., Hitt, M., & Porter, L. (2006). *Administración*. Edo. de Mexico: Pearson Educacion Inc.
- Cabezas, H. (2015). *Tesis: Gestión Administrativa y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P.* Babahoyo - Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración, Una Perspectiva Global y Empresarial* (Decimocuarta Edición ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso Administrativo*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Septima Edición ed.). Mexico D. F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Coulter, R. (2010).
- D Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas. Un Enfoque en Procesos para la Gerencia*. México: Pearson.
- Facho, J. (2016). *Tesis: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Lima, Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Facho, J. (2016). *Tesis: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Lima, Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Fayol, H. (1926). *Administracion Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fuentes Navarro, S. M. (Marzo de 2012). Tesis: Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de Producción y Operaciones*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Gomez, G. (1994). *Planeacion y Organizacion de Empresas*. Edo. de Mexico: McGraw-Hill.
- Harold, K., & Heinz, W. (1998). *Administración, una Perspectiva Global*. México: Mc Graw Hill.
- Heizer, J., & Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones Estratégicas*. Madrid: Pearson Educación.
- Hernandez, R., Carlos, F., & Baptista, P. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana.
- <http://admindeempresas.blogspot.com>. (2008). Obtenido de <http://admindeempresas.blogspot.com/2008/05/concepto-de-eficacia-organizacional.html>
- <http://dianaccruz27.blogspot.com>. (2013). Obtenido de <http://dianaccruz27.blogspot.com/2013/03/controlconceptoelementos-del.html>
- <http://www.luismiguelmanene.com>. (2010). Obtenido de <http://www.luismiguelmanene.com/2010/08/19/la-eficiencia-y-la-eficacia/>
- <http://www.mailxmail.com>. (2010). Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-administracion-empresarial/direccion-administrativa>

- Jackson, H. (2009). *Administracion Un Enfoque Basado en Competencias* (Onceava Edición ed.). Mexico D.F.: Cengage Learning Editores.
- Jones, G. y. (2010). *Administración contemporánea, 6ª edición*. Mexico: McGraw-Hill.
- Ley, I. (2013). *Tesis: Impacto en la Gestion Administrativa y Competitiva de la Industria Textil Ecuatoriana por Cambios en Reformas Tributarias 2011*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador.
- Munch, L. (2006). *Fundamentos de Administración* (Segunda ed.). Mexico D.F.: Trillas S.A.
- Ozuna, N. (2012). *Tesis: La Cultura Organizacional y su Relación con la Productividad de una Institución Financiera*. Mexico, D.F.: Instituto Politecnico Nacional.
- Pizarro, M. (2017). *Tesis: Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Quichca, G. (2012). *Tesis: Relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los Estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. Lima, Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reátegui, C. (2016). *Tesis: La Gestión Administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Moyobamba, Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion* (Octava Edición ed.). Edo. de Mexico: PRENTICE HALL INC.
- Robbins, S.; Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rubio, P. (2007). *Introduccion a la Gestion Empresarial*. Madrid: B-EUMED.

- Salinas, S. (2012). *Tesis: Importancia de la Gestión Administrativa en el Desempeño de los Docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año 201-2011*. Ambato - Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Silva, O. D. (2002). *Teorías de la Administración*. Brasil: International Thomson Editores.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Stoner, J., & Wankel, c. (1989). *Administración*. Ciudad de Mexico: Prentice-Hall Ic.
- Tejeda, L. (2014). *Gestión Administrativa y su Mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao*. Bellavista, Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Tórrez, M. (2014). *Tesis: La Gestión Administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la Empresa Matagalpa Coffee Group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014*. Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua.
- Vásquez, M. (Noviembre de 2012). *Tesis: Modelo de Gestión Organizacional para mejorar la productividad laboral en los Colegios de la Zona Sur de Manabí*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Venutolo, E. (2009). *Tesis: Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- www.abc.com.py*. (2009). Obtenido de <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>
- www.abc.com.py*. (2013). Obtenido de <http://www.abc.com.py/edicion-impresas-suplementos/escolar/la-division-del-trabajo-543084.html>
- www.caracteristicas.com*. (2017). Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/organizaciones/>

www.caracteristicas.com. (2017). Obtenido de
<https://www.caracteristicas.co/productividad/>

www.ceac.es. (2014). Obtenido de <https://www.ceac.es/blog/el-presupuesto-en-la-planificacion-estrategica-empresarial>

www.conocimientosweb.net. (2013). Obtenido de
<https://www.conocimientosweb.net/descargas/article842.html>

www.cursoadministracion1.blogspot.com. (2008). Obtenido de
<http://cursoadministracion1.blogspot.com/2008/06/presupuestos.html>

www.elmundodelaadministracion2015.blogspot.com. (2015). Obtenido de
<http://elmundodelaadministracion2015.blogspot.com/2015/02/caracteristicas-universalidad-el.html>

www.emprendepyme.net. (2016). Obtenido de
<https://www.emprendepyme.net/tipos-de-objetivos-empresariales.html>

www.es.scribd.com. (s.f.). Obtenido de
<https://es.scribd.com/doc/288243978/Supervision-Administracion-Gerencia>

www.es.slideshare.net. (2015). Obtenido de
<https://es.slideshare.net/fhernandez93/coordinacin-45097640>

www.fundamentosdeadmon.wordpress.com. (2013). Obtenido de
<https://fundamentosdeadmon.wordpress.com/2013/11/08/motivacion-y-liderazgo/>

www.gestiopolis.com. (2013). Obtenido de
<https://www.gestiopolis.com/planeacion-y-sus-caracteristicas-dentro-del-proceso-administrativo/>

www.goyoplan701.blogspot.com. (2010). Obtenido de
<http://goyoplan701.blogspot.com/2010/06/plan-programa-proyecto.html>

www.joblers.net. (2015). Obtenido de <https://www.joblers.net/caracteristicas-de-la-productividad-laboral/>

www.josetavarez.net. (s.f.). Obtenido de <http://josetavarez.net/hipotesis-variables-e-indicadores.html>

www.liderazgoadministrativo.blogspot.com. (2012). Obtenido de <http://liderazgoadministrativo.blogspot.com/>

www.mbcperfttech.wordpress.com. (2011). Obtenido de <https://mbcperfttech.wordpress.com/2011/08/04/17-caracteristicas-de-la-eficiencia/>

www.monografias.com. (2006). Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml>

www.prezi.com. (2012). Obtenido de https://prezi.com/g3zs06d_cusg/relacion-entre-el-proceso-administrativo-y-la-toma-de-decisiones/

www.prezi.com/. (2014). Obtenido de <https://prezi.com/qicnlzfw0gjz/descripcion-de-funciones-en-el-proceso-administrativo/>

www.pyme.lavoztx.com. (2004). Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/las-10-caracteristicas-principales-de-una-organizacion-saludable-5852.html>

www.revistaeconomiacritica.org. (2017). Obtenido de http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n23/DianaLizetteBecerra_Eficiencia-en-la-gestion.pdf

www.significados.com. (2018). Obtenido de <https://www.significados.com/objetivo/>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo 2018

Problema	Objetivo	Marco Teórico	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano</p>	<p>Antecedentes:</p> <p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UCV. Facho (2016), “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”. • UCV. Reátegui (2016), “La Gestión Administrativa y Productividad en el Poder Judicial: Caso módulo penal de Moyobamba, 2016”. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control <p>Variable 2:</p> <p>Productividad Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo – Correlacional No experimental – Transversal</p> <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> <p>Población:</p> <p>38 personas entre trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinarias y Equipo Pesado (ODAMEP),</p>

<p>Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018?</p>	<p>Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018.</p>	<p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNAN-Nicaragua, Tórrez (2014), “La Gestión Administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la Empresa Matagalpa Coffee Group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014”. • URL-Guatemala, Fuentes (2012), “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. 	<p>Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018.</p> <p>2. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018.</p>	<p>funcionarios de los órganos de asesoramiento, de línea y de apoyo de la Municipalidad Provincial de Ilo.</p> <p>Muestra: Censal, conformado por la Totalidad de la Población.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Técnica: la encuesta Instrumento: el cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se ha considerado los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que ha servido para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>El coeficiente de correlación rho de Spearman y la Prueba t de Student para la contrastación de hipótesis.</p>
--	---	---	---	---

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalizacion de Variables

Matriz de Operacionalizacion de la Variable 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión Administrativa	Para Stoner & Wankel, (1989) "Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas". Según Black, Hitt & Porter, (2006) Define a la administración como el "proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional".	La Gestión Administrativa se mide con un cuestionario de encuesta para recabar la opinión o percepción que tiene el personal del ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, para lo cual se ha construido un instrumento con 04 dimensiones y se medirá con la escala de Likert.	1.3. Planeación	1.1.5. Fija objetivos y metas claras.	Escala de Medición: Ordinal Índices: 6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo. 8. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 9. De acuerdo. 10. Totalmente de Acuerdo
				1.1.6. Establece políticas eficientes.	
				1.1.7. Desarrolla programas estratégicos.	
				1.1.8. Fija presupuestos adecuados para el cumplimiento de objetivos y metas.	
			1.4. Organización	1.4.3. Articula la división del trabajo en las áreas funcionales.	
				1.4.4. Realiza la coordinación de forma oportuna.	
				1.4.5. Describe las funciones detalladamente.	
			1.5. Dirección	1.5.1. Toma de decisiones adecuadas.	
				1.5.2. Realiza una comunicación precisa y clara.	
				1.5.3. Desarrolla actividades de motivación.	
				1.5.4. Desarrolla el liderazgo directivo.	
			1.6. Control	1.6.1. Realiza la supervisión constantemente.	
				1.6.2. Brinda información transparente y oportuna.	

Fuente: Elaboración Propia

Matriz de Operacionalización de la Variable 2

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Productividad Laboral	Robbins y Judge (2013), consideran que la “productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente”.	La Productividad laboral se mide con un cuestionario de encuesta para recabar la opinión o percepción que tiene el personal del ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo, para lo cual se ha construido un instrumento con 02 dimensiones y se medirá con la escala de Likert.	2.3. Eficiencia	2.3.1. Desarrolla las actividades eficientemente.	Escala de Medición: Ordinal Índices: 6. Totalmente en desacuerdo 7. En desacuerdo. 8. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 9. De acuerdo. 10. Totalmente de Acuerdo
				2.3.2. Utiliza los recursos eficientemente.	
			2.4. Eficacia	2.4.1. Cumple con los objetivos y metas programadas.	
				2.4.2. Muestra responsabilidad en el trabajo.	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 03: Matriz de Validación de Variables

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO:

"Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI			NO
Gestión Administrativa	1.1. Planificación	1.1.1. Fija objetivos y metas claras.	1. La entidad realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras.						✓		✓		✓			
			2. Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.						✓		✓		✓			
			3. Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad.						✓		✓		✓			
			4. Se ha realizado un diagnóstico que ha permitido conocer la matriz FODA.						✓		✓		✓			
	1.1.2. Establece políticas eficientes.	5. Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos.						✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Escala Valorativa de Gestión Administrativa"

OBJETIVO : "Conocer la escala que presenta la variable Gestión Administrativa".

DIRIGIDO A : "Trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VELAZQUEZ AGUIA, WALTER OSWALDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			<input checked="" type="checkbox"/>	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO:

“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADO R Y EL ITEMS		RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUEST A			
								SI	NO	SI	NO		SI		NO
Productividad Laboral	2.1. Eficiencia	2.1.1 Desarrolla las actividades eficientemente.	1. Se cumplen con las metas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas. 2 Las actividades se realizan en menos tiempo del estimado en el cronograma. 3. El tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectados es menor que el programado ". 4. Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas. 5. Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.						✓		✓		✓		
									✓		✓		✓		
									✓		✓		✓		
		2.1.2 Desarrolla las actividades eficientemente.							✓		✓		✓		
									✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Escala Valorativa de la Productividad laboral"

OBJETIVO : "Conocer la escala que presenta la variable Productividad Laboral".

DIRIGIDO A : "Trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velaquez Rojas, Walter Oswaldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO:

“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión Administrativa	1.1. Planificación	1.1.1. Fija objetivos y metas claras.	1. La entidad realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras.						✓		✓		✓			
			2. Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.						✓		✓		✓			
			3. Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad.						✓		✓		✓			
		1.1.2. Establece políticas eficientes.	4. Se ha realizado un diagnostico que ha permitido conocer la matriz FODA.						✓		✓		✓			
			5. Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos.						✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Escala Valorativa de Gestión Administrativa"

OBJETIVO : "Conocer la escala que presenta la variable Gestión Administrativa".

DIRIGIDO A : "Trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Olivia Gutierrez Angelica Judith*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Gestión Pública*

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			<input checked="" type="checkbox"/>	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO:

“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION N		RELACION ENTRE LA DIMENSION N Y EL INDICADOR R		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM A		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
Productividad Laboral	2.1. Eficiencia	2.1.1 Desarrolla las actividades eficientemente.	1. Se cumplen con las metas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas.						✓		✓		✓		✓		
			2. Las actividades se realizan en menos tiempo del estimado en el cronograma.						✓		✓		✓		✓		
			3. El tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectos es menor que el programado. .						✓		✓		✓		✓		
		2.1.2 Desarrolla las actividades eficientemente.	4. Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.						✓		✓		✓		✓		
			5. Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Escala Valorativa de la Productividad laboral"

OBJETIVO : "Conocer la escala que presenta la variable Productividad Laboral".

DIRIGIDO A : "Trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Ochoa Gutierrez, Angelica Judith*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Gestión Pública*

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO:

“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				RESPUESTA													
				Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Gestión Administrativa	1.1. Planificación	1.1.1. Fija objetivos y metas claras.	1. La entidad realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras.						✓	✓		✓	✓				
			2. Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.						✓	✓		✓	✓				
			3. Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad.						✓	✓		✓	✓				
		1.1.2. Establece políticas eficientes.	4. Se ha realizado un diagnóstico que ha permitido conocer la matriz FODA.						✓	✓		✓	✓				
			5. Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos.						✓	✓		✓	✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Escala Valorativa de Gestión Administrativa"
OBJETIVO : "Conocer la escala que presenta la variable Gestión Administrativa".
DIRIGIDO A : "Trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: De LA PAZ RAMOS, JOSE MIGUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO:

“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADO Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		
Productividad Laboral	2.1. Eficiencia	2.1.1 Desarrolla las actividades eficientemente.	1. Se cumplen con las metas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas.						✓	✓	✓			
			2 Las actividades se realizan en menos tiempo del estimado en el cronograma.						✓	✓	✓			
			3. El tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectos es menor que el programado."						✓	✓	✓			
	2.1.2 Desarrolla las actividades eficientemente.	4. Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.						✓	✓	✓				
		5. Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.						✓	✓	✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Escala Valorativa de la Productividad laboral"

OBJETIVO : "Conocer la escala que presenta la variable Productividad Laboral".


DIRIGIDO A : "Trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración y Maquinaria y Equipo Pesado y Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ilo".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DE LA PAZ RAYOS, JOSE HIGUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 04: Instrumentos de Investigación

Ficha Técnica de Instrumento

Datos Informativos Instrumento 01:

Autor: Br. Roly Aldo Quiñonez Huamaní.

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinarias y Equipo Pesado (ODAMEP), funcionarios de los órganos de asesoramiento, de línea y de apoyo de la Municipalidad Provincial de Ilo.

Propósito: Recopilar información, percepción sobre la Gestión Administrativa en la ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Gestión Administrativa en las Dimensiones: Planeación (04 indicadores y 12 ítems), Organización (03 indicadores y 09 ítems), Dirección (04 indicador y 11 ítems) y Control (02 indicador y 04 ítems). Medido en la escala ordinal.

Información general

El instrumento de medición utilizado es en escala ordinal, que tiene como propósito medir las dimensiones de la “Gestión Administrativa”, las informaciones recopiladas serán tratadas con absoluta reserva y es de carácter anónimo. Los resultados oscilaran entre los niveles: Muy bajo, Bajo, Bueno y Muy bueno.

Instrucciones

Dicho instrumento cuenta con (36) afirmaciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Marcando con un aspa en la casilla que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Según Likert (1932), propuso un método de construir niveles de actitudes al que se le conoce como “el método de las calificaciones sumadas”.

1. Totalmente en Desacuerdo	2. En Desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo.	5. Totalmente de Acuerdo
--------------------------------	---------------------	--------------------------------------	-------------------	-----------------------------

Datos Informativos Instrumento 02:

Autor: Br. Roly Aldo Quiñonez Huamaní.

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinarias y Equipo Pesado (ODAMEP), funcionarios de los órganos de asesoramiento, de línea y de apoyo de la Municipalidad Provincial de Ilo.

Propósito: Recopilar información, percepción sobre la Productividad Laboral en la ODAMEP de la Municipalidad Provincial de Ilo.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Productividad Laboral en las Dimensiones: Eficiencia (02 indicadores y 7 ítems) y Eficacia (02 indicadores y 07 ítems). Medido en la escala ordinal.

Información general

El instrumento de medición utilizado es en escala ordinal, que tiene como propósito medir las dimensiones de la “Productividad Laboral”, las informaciones recopiladas serán tratadas con absoluta reserva y es de carácter anónimo. Los resultados oscilaran entre los niveles: Muy bajo, Bajo, Bueno y Muy bueno.

Instrucciones

Dicho instrumento cuenta con (14) afirmaciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Marcando con un aspa en la casilla que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Según Likert (1932), propuso un método de construir niveles de actitudes al que se le conoce como “el método de las calificaciones sumadas”.

1. Totalmente en Desacuerdo	2. En Desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo.	5. Totalmente de Acuerdo
--------------------------------	---------------------	--------------------------------------	-------------------	-----------------------------

Cuestionario sobre Gestión Administrativa y Productividad Laboral

Instrucciones:

Estimado trabajador de la ODAMEP y funcionario de la Municipalidad Provincial de Ilo, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información sobre la “Gestión Administrativa” y la “Productividad Laboral”. Por lo cual le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Marcando con un aspa (X) en la casilla que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Datos Generales:

1. Genero

Masculino (1)
Femenino (2)

2. Edad

De 18 a 25 años (1)
De 26 a 32 años (2)
De 33 a más años (3)

3. Nivel de Instrucción

Primaria (1)
Secundaria (2)
Superior No Universitario (3)
Superior Universitario (4)

ITEM		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA						
Dimensión: Planificación						
1	La entidad realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras.	1	2	3	4	5
2	Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad.	1	2	3	4	5
4	Se ha realizado un diagnostico que ha permitido conocer la matriz FODA.	1	2	3	4	5
5	Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos.	1	2	3	4	5
6	Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los trabajadores.	1	2	3	4	5
7	Las políticas están orientadas a contribuir en cumplir con los objetivos y metas.	1	2	3	4	5
8	Se desarrolla programas que estimulan las acciones, responsabilidades y tiempos para implementar estrategias.	1	2	3	4	5
9	Se desarrolla una gestión direccionada donde se toma en cuenta los presupuestos al momento de la planeación.	1	2	3	4	5

10	Los presupuestos asignados han sido suficientes para que cada área cumpla con los resultados esperados.	1	2	3	4	5
11	Se destina recursos financieros para depreciación de maquinaria y equipos.	1	2	3	4	5
12	Se destina eficientemente recursos para el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos.	1	2	3	4	5
Dimensión: Organización						
13	Los trabajadores están distribuidos en las diferentes áreas con el propósito de lograr mayor eficiencia en las actividades.	1	2	3	4	5
14	Los trabajadores conocen sus funciones y actividades que tienen que desarrollar.	1	2	3	4	5
15	Se cuenta con personal especializado en cada dirección y oficina.	1	2	3	4	5
16	Se convoca a los trabajadores a reuniones para intercambiar ideas y criterios.	1	2	3	4	5
17	Se coordina la utilización de los recursos con el fin de mejorar la eficiencia de una tarea o actividad.	1	2	3	4	5
18	Las coordinaciones entre trabajadores y jefes inmediatos se realizan constantemente.	1	2	3	4	5
19	La delegación de responsables en las áreas es por experiencia y por capacidad profesional que exigen los cargos.	1	2	3	4	5
20	Cada área de trabajo cuenta con un manual de funciones actualizado.	1	2	3	4	5
21	Cada área de trabajo cuenta con un manual de procedimientos actualizado.	1	2	3	4	5
Dimensión: Dirección						
22	La toma de decisiones realizadas por sus jefes inmediatos es acertada.	1	2	3	4	5
23	Las decisiones son tomadas en conjunto por los funcionarios y los responsables de cada área.	1	2	3	4	5
24	La comunicación formal, mediante memorándum, citaciones u otros, para reuniones, capacitaciones y actividades, se realizan de forma oportuna.	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores reciben charlas de inducción para realizar las tareas o actividades.	1	2	3	4	5
26	La comunicación entre compañeros de trabajo es fluida y clara.	1	2	3	4	5
27	Se realiza actividades de motivación, capacitación y asesoría al personal.	1	2	3	4	5
28	Se otorga reconocimientos al personal por sus logros y buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5
29	Se otorga incentivos al personal por sus logros y buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5
30	Los funcionarios tienen capacidad de liderazgo para persuadir al personal en el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
31	Los funcionarios promueven el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

32	Se promueve la participación de todos los trabajadores en las actividades.	1	2	3	4	5
Dimensión: Control						
33	Se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que se realizan en las áreas operativas.	1	2	3	4	5
34	Se realiza un monitoreo permanente sobre el avance y cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5
35	Existe transparencia en los procesos administrativos y manejo de recursos.	1	2	3	4	5
36	La información que se brinda es oportuna, valida y confiable.	1	2	3	4	5
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión: Eficiencia						
37	Se cumplen con las metas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas.	1	2	3	4	5
38	Las actividades se realizan en menos tiempo del estimado en el cronograma.	1	2	3	4	5
39	El tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectos es menor que el programado.	1	2	3	4	5
40	Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.	1	2	3	4	5
41	Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.	1	2	3	4	5
42	La utilización de recursos financieros, para la ejecución de actividades y/o proyectos, es menor que lo programado.	1	2	3	4	5
43	Los gastos han sido previamente planificados.	1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
44	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la entidad.	1	2	3	4	5
45	Se cumple con las metas trazadas oportunamente.	1	2	3	4	5
46	Se logra los resultados de acuerdo a lo planificado.	1	2	3	4	5
47	Los trabajadores reportan sus avances de actividades de acuerdo a un cronograma establecido.	1	2	3	4	5
48	Existe responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
49	Los trabajadores cumplen sus funciones adecuadamente.	1	2	3	4	5
50	Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N° 05: Base de Datos

MUESTRA:	VARIABLE 1 GESTION ADMINISTRATIVA																																					DIMENSIONES				
NRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	V1	D1	D2	D3	D4	
1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	103	28	26	38	11	
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	88	27	23	30	8	
3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	1	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	85	24	26	29	6	
4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	102	34	28	27	13	
5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	128	39	33	41	15	
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	110	41	28	30	11	
7	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	105	29	27	35	14	
8	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	100	31	25	31	13	
9	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	119	39	31	34	15	
10	4	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	109	31	30	35	13	
11	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	90	31	22	27	10	
12	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	101	34	23	34	10	
13	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	109	39	30	28	12	
14	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	93	29	25	28	11	
15	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	113	29	33	37	14	
16	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	125	36	35	38	16	
17	2	3	4	3	4	4	5	2	3	2	2	2	5	2	3	5	5	2	3	4	5	3	2	4	5	2	2	5	2	5	4	2	2	2	3	2	115	36	34	36	9	
18	2	4	5	2	2	2	3	3	4	1	1	1	5	5	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	98	30	29	31	8	
19	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	2	89	27	24	26	12	
20	1	2	1	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	123	33	36	39	15	
21	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	93	32	20	29	12	
22	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	68	22	15	24	7	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	108	36	29	32	11	
24	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	100	33	23	34	10
25	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	123	34	35	39	15	
26	3	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	87	27	19	32	9	
27	1	1	2	4	3	4	4	3	1	4	3	1	1	2	2	2	2	4	4	2	1	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	2	92	31	21	30	10	
28	4	1	1	1	4	2	4	1	4	4	2	2	2	2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	108	30	27	35	16	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	112	48	23	33	8	
30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	119	42	31	33	13	
31	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	98	32	29	27	10	
32	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	130	43	35	39	13	
33	5	1	5	1	5	1	5	1	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	3	1	5	1	1	1	3	5	5	1	5	3	5	126	40	37	35	14	
34	1	2	5	2	2	1	1	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	2	3	93	25	26	31	11	
35	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	2	2	83	27	20	25	11	
36	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	85	24	23	27	11	
37	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	115	38	30	35	12		
38	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	112	34	31	34	13	

MUESTRA:	VARIABLE 2 : PRODUCTIVIDAD LABORAL															DIMENSIONES	
NRO	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	V2	D1	D2
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40	20	20
2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	31	12	19
3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	40	18	22
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	44	21	23
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	25	28
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	47	22	25
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	48	21	27
8	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	22	21
9	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	48	21	27
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	41	19	22
11	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	30	12	18
12	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39	17	22
13	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37	16	21
14	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	42	20	22
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	45	23	22
16	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	36	18	18
17	2	4	4	2	3	3	2	3	3	5	5	4	2	2	44	20	24
18	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	43	19	24
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	28	28
20	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	52	25	27
21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	41	19	22
22	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	32	12	20
23	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	38	16	22
24	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	44	22	22
25	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	51	24	27
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	14	14
27	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	36	16	20
28	3	1	1	1	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	36	18	18
29	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	27	8	19
30	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	39	20	19
31	2	2	1	2	2	1	4	3	2	2	3	3	3	3	33	14	19
32	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	49	23	26
33	1	1	1	3	5	1	5	5	1	5	1	5	5	3	42	17	25
34	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	38	15	23
35	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	31	13	18
36	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	32	15	17
37	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	42	17	25
38	4	3	2	2	2	3	4	5	3	3	4	4	4	3	46	20	26

Consolidado de la Base de Datos

VARIABLE 1						VARIABLE 2		
NRO	V1	D1	D2	D3	D4	V2	D1	D2
1	103	28	26	38	11	40	20	20
2	88	27	23	30	8	31	12	19
3	85	24	26	29	6	40	18	22
4	102	34	28	27	13	44	21	23
5	128	39	33	41	15	53	25	28
6	110	41	28	30	11	47	22	25
7	105	29	27	35	14	48	21	27
8	100	31	25	31	13	43	22	21
9	119	39	31	34	15	48	21	27
10	109	31	30	35	13	41	19	22
11	90	31	22	27	10	30	12	18
12	101	34	23	34	10	39	17	22
13	109	39	30	28	12	37	16	21
14	93	29	25	28	11	42	20	22
15	113	29	33	37	14	45	23	22
16	125	36	35	38	16	36	18	18
17	115	36	34	36	9	44	20	24
18	98	30	29	31	8	43	19	24
19	89	27	24	26	12	56	28	28
20	123	33	36	39	15	52	25	27
21	93	32	20	29	12	41	19	22
22	68	22	15	24	7	32	12	20
23	108	36	29	32	11	38	16	22
24	100	33	23	34	10	44	22	22
25	123	34	35	39	15	51	24	27
26	87	27	19	32	9	28	14	14
27	92	31	21	30	10	36	16	20
28	108	30	27	35	16	36	18	18
29	112	48	23	33	8	27	8	19
30	119	42	31	33	13	39	20	19
31	98	32	29	27	10	33	14	19
32	130	43	35	39	13	49	23	26
33	126	40	37	35	14	42	17	25
34	93	25	26	31	11	38	15	23
35	83	27	20	25	11	31	13	18
36	85	24	23	27	11	32	15	17
37	115	38	30	35	12	42	17	25
38	112	34	31	34	13	46	20	26

Anexo N° 06: Constancia de Autorización de Aplicación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO
Gerencia Municipal

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Ilo, 08 de Junio del 2018

CARTA N° 08 -2018-GM-MPI

Sr. Roly Aldo Quiñonez Huamani

Presente.-

Referencia: Carta N° 003 – 2018 – RAQH

Asunto: Aplicación de Encuesta para Trabajo
de investigación en la MPI.

De mi mayor consideración:

Mediante el presente documento queda consentida su petición para la aplicación de Encuesta de forma anónima, sobre Gestión Administrativa y Productividad en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la MPI, con fines académicos.

Sin otro particular me despido de Usted, reiterándole los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Municipalidad Provincial de Ilo

ING. FABIO SALAS VALDEZ
Gerente Municipal

cc. Archivo

Teléfono: 053-481141 (Anexo: 1022)
Dirección: Malecón Costero Miramar N° 1200 - 1202

www.mpi.gob.pe

Anexo N° 07: Fotografías





